

**Planificación y Diseño de la Página web del  
Observatorio Psicosocial de Organizaciones Sanitarias Saludables**



Gabriel J. Teruel Clares

Máster de Psicología Aplicada al Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos

Tutor: Miguel Ángel Nadal Martínez

2019/2020

## Resumen

Los riesgos psicosociales del personal sanitario han aumentado tras el Covid-19 y el paradigma actual. Desde el equipo WANT se está llevando a cabo un proyecto relacionado con la creación de un Observatorio Psicosocial de Organizaciones Sanitarias Saludables (OPOSS-WANT). El objetivo de este trabajo es la planificación de la página web del proyecto del equipo WANT. Esta página web permite evaluar organizaciones sanitarias basándose en el modelo HERO. El diseño y planificación se llevó a cabo mediante herramientas como *moqups* y bases de datos. El resultado final de la planificación se encuentra en los anexos. Se optó por un diseño agradable y dinámico. Este trabajo contribuye a la mejora del proyecto OPOSS-WANT y éste, mejora la salud psicosocial del personal sanitario permitiendo la evaluación e intervención de la salud psicosocial del sector sanitario.

**Palabras clave:** *Observatorio psicosocial, Modelo HERO, página web.*

## Abstract

The psychosocial risks of healthcare personnel have increased after Covid-19 and the current paradigm. The Want team is carrying out a project related to the creation of a Psychosocial Observatory of Healthy Health Organizations (POHHO-WANT). The aim of this work is the planning of the website of the project of the WANT team. This website allows evaluating healthcare organizations based on the HERO model. The design and planning was carried out using tools such as *moqups* and databases. The final result of the planning is found in the annexes. A pleasant and dynamic design was chosen. This work contributes to the improvement of the POHHO-WANT project and this one improves the psychosocial health of health personnel, allowing the evaluation and intervention of the psychosocial health of the health sector.

**Keywords:** *Psychosocial observatory, HERO model, Website.*

## Índice

1	Introducción	Pág. 4
1.1	Descripción de la empresa y definición del tema a tratar	Pág. 4
1.2	Revisión de la literatura	Pág. 6
2	Objetivos	Pág. 8
3	Metodología	Pág. 9
3.1	Herramientas	Pág. 9
3.2	Procedimiento y Temporalización	Pág. 11
4	Resultados	Pág. 14
5	Presupuesto	Pág. 14
6	Conclusiones finales	Pág. 15
6.1	Discusión del proyecto	Pág. 15
6.2	Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster	Pág. 17
6.3	Transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y concretamente del TFM.	Pág. 26
7	Referencias y webgrafía	Pág. 33
8	Anexos	Pág. 35
8.1	Anexo 1: Cuestionario HERO-HOS, agentes clave	Pág. 35
8.2	Anexo 2: Revisión sistemática	Pág. 61
8.3	Anexo 3: Resultados comentados	Pág. 78
8.4	Anexo 4: Resultados finales.	Pág. 100

## **1. Introducción**

### **1.1. Descripción de la empresa**

El Equipo WANT es un equipo de investigación que pertenece a la Universidad Jaume I (UJI). Este equipo de investigación es reconocido por la UJI como un grupo de alto rendimiento (GAR). Está especializado en la prevención psicosocial y organizaciones saludables. Asimismo, este equipo de investigación es pionero en herramientas de evaluación y diagnóstico de la salud psicosocial en el trabajo. La ubicación física se encuentra en la avenida Vicent Sos Baynat, Castellón de la Plana.

En cuanto a los aspectos más representativos de este equipo podemos encontrar el compromiso profesional destacando el bienestar y el desempeño del trabajo que se realiza y el desarrollo de organizaciones saludables resilientes, caracterizado por la conciliación trabajo-familia.

En referencia al equipo WANT, podemos destacar 4 funciones importantes que aportan a la sociedad. La primera es la formación. Al estar financiada por la Universidad Jaume I y disponer de recursos suficientes, dirigen y coordinan dos másteres: uno relacionado con la psicología del trabajo, organizaciones y recursos humanos y el otro, de psicología positiva aplicada. Asimismo, ofrecen formación para las empresas y la posibilidad de mejora para pertenecer a la Red de Organizaciones SALudables (R-OSA). En segundo lugar, ofrecen sus protocolos de evaluación e intervención para mejorar las organizaciones tradicionales en organizaciones saludables. En tercer lugar, nos ofrecen una investigación de vanguardia para el desarrollo de organizaciones saludables siguiendo una visión psicosocial positiva. Por último lugar, en cuarto lugar, este equipo de investigación publica sus investigaciones a nivel nacional e internacional para divulgar lo importante que son las organizaciones saludables y los procesos psicosociales que determinan el bienestar laboral.

Como toda empresa o organización, el equipo WANT tiene determinados una misión, visión y valores. En cuanto a la misión, se encargan de realizar investigaciones e intervenciones en la psicología de la salud Ocupacional y psicología positiva aplicada al trabajo y organizaciones. Donde lo primordial es la salud del trabajador y de la organización. Respecto a la visión, el objetivo a desarrollar es la referencia a nivel internacional en estas disciplinas (Psicología de la Salud Ocupacional y Psicología Positiva aplicada al Trabajo y Organizaciones). Por último, como toda organización, los valores de este equipo de

investigación son el trabajo en equipo, innovación, excelencia, positividad y solidaridad.

Como bien hemos dicho antes, este equipo de investigación destaca por el valor de solidaridad. Encontramos acciones principales de divulgación como es el caso de “Firujiciencia” (Fira de la uji de ciencia), “Personas que brillan: Organizaciones saludables y solidarias”, “Run to the moon” o los “Premios Hospital Optimista”. El objetivo es que la sociedad conozca la importancia de este campo y aportar una mejora de salud psicosocial para las organizaciones.

Dentro de este equipo de investigación, colaboran autores reconocidos a nivel nacional e internacional, como es el caso de la directora Marisa Salanova, también socia y fundadora de la sociedad española de psicología positiva (SEPP).

Dentro de sus principales líneas de investigación destacan: El estudio de los procesos psicológicos, análisis y características de las prácticas organizacionales saludables que influyen en el bienestar y diseños y la evaluación de intervenciones positivas que influyen en el bienestar psicosocial de las organizaciones saludables y resilientes.

Este equipo de investigación ha colaborado con diferentes organizaciones nacionales como la Fundación Bancaja o MAPFRE, organizaciones públicas como el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Ministerio de Trabajo e Inmigración o Conselleria de Sanitat (Generalitat Valenciana). Asimismo, ha colaborado con otras universidades a nivel internacional como La Universidad Tecnológica de Eindhoven, Universidad KU LEUVEN o la Universidad de Utrecht, colaborando con eminencias como el Dr. Wilmar B. Schaufeli. Además, este equipo está colaborando con la Unión Europea en el proyecto *H-Work* donde se promueven las intervenciones multinivel para la promoción de la salud mental en lugares públicos de trabajos.

Otro de los proyectos que están llevando a cabo es la creación de un observatorio psicosocial de organizaciones saludables sanitarias (OPOSS-WANT). Este proyecto es central en este trabajo ya que está vinculado con su temática principal. Además, colaboran diferentes organizaciones como Vygon, la Fundación Hospital Optimista y la Fundación para el Fomento de la Investigaciones Sanitarias y Biomédicas (FISABIO).

Este proyecto del equipo WANT tiene como objetivo mejorar la calidad de vida psicosocial de los sanitarios promoviendo la seguridad, salud y bienestar. Estos objetivos se realizarán mediante la elaboración y mantenimiento de una página web. Asimismo, esta página web sirve para realizar evaluaciones periódicas sobre el bienestar psicosocial, diseñar,

implementar y evaluar el efecto de las intervenciones psicosociales y desarrollar Organizaciones Sanitarias Saludables y Resilientes.

A continuación, en el apartado de la revisión bibliográfica fundamentamos la necesidad de este observatorio y las evidencias que lo respaldan como Lai et al. (2020) o Mason y Friese (2020). Posteriormente, expondremos las herramientas, el procedimiento y la temporalización que se han llevado a cabo. Y finalmente, expondremos los resultados y funcionalidades del observatorio psicosocial de organizaciones saludables sanitarias.

## **1.2.Revisión bibliográfica**

Hoy en día, las consecuencias del SARS Covid-19 han dejado significativos daños en la mayoría de organizaciones y empresas a nivel mundial. En España, un claro indicador de estas consecuencias las encontramos en la comparación de los datos del último trimestre de 2019 y el primer trimestre de 2020: reducción del -4,1% PIB (Instituto Nacional de Estadística, 2020) y el aumento del paro en 5% (INE, 2020). Asimismo, las crecientes situaciones de VUCA (Volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad) y la percepción de miedo de la enfermedad aún pueden agravar la situación.

Entre todos los sectores que luchan contra la pandemia del Covid-19, el sector de la salud es uno de los más vulnerables ya que están en primera línea de asistencia. Este sector durante la pandemia ha manifestado diferentes factores que aumentan el riesgo psicosocial como es el caso de las condiciones laborales inadecuadas, carga de trabajo excesiva, pocos recursos de protección personal, sentimientos de miedo e impotencia entre otros (Mason y Friese, 2020). Además, estudios recientes como los de Lai et al. (2020) muestran el impacto de las demandas en la salud física y mental de los trabajadores sanitarios como es el caso de la angustia, insomnio, depresión o la ansiedad. Este impacto se traduce en una reducción de productividad y satisfacción, que manifiesta la importancia de cuidar la salud de los trabajadores del personal sanitario.

Desde la psicología organizacional y salud ocupacional, además de buscar la excelencia del servicio, uno de sus pilares centrales es la mejora de la salud psicosocial y el incremento del capital psicológico positivo. El capital psicológico de los empleados es esencial para poder superar estas crisis y marca la diferencia tanto en la actuación como en las consecuencias que trae consigo (Maldonado A., 2018).

Desde esta perspectiva, las organizaciones que buscan la mejora de la salud psicosocial y el afrontamiento efectivo y resiliente, son aquellas llamadas organizaciones

saludables y resilientes, en inglés “Healthy and Resilient Organization” (HERO). Estas organizaciones responden mejor ante las adversidades ya que se caracterizan por la inversión en salud y resiliencia (Salanova et al., 2016; 2019), por la ejecución de prácticas sistemáticas, proactivas y planificadas, con la finalidad de incrementar la salud del trabajador y la salud financiera de la empresa y por generar resultados con excelencia organizacional, un buen entorno organizacional y beneficiosa para la comunidad (Salanova et al., 2012).

Entre los beneficios de las HERO, encontramos que aumenta el rendimiento, disminuye los accidentes laborales, disminuye el absentismo laboral, evita sanciones relacionadas con inspecciones de trabajos, mejora el bienestar y satisfacción de los empleados y fomenta una mejor perspectiva de la organización (Salanova et al., 2012; 2016; 2019).

En cuanto a los factores que constituyen una HERO, sus autores las caracterizan en 3: Recursos (ej. Feedback del trabajo) y prácticas organizacionales saludables (ej. Información y comunicación), empleados saludables (ej. Resiliencia y optimismo) y resultados organizacionales saludables (ej. Desempeño). Todos estos factores son independientes pero están relacionados, lo que implica que una mejora en una dimensión tendrá consecuencias en otra. Otra de las características principales es el uso de variables colectivas fundamentado por la investigación empírica que valida su uso (Gil et al., 2015; Olvera, et al., 2017; Torrent et al., 2013). Además, se consideran las intervenciones positivas derivadas de la evaluación y diagnóstico, que dan como resultados datos más potentes. Este modelo fue validado por Salanova et al. (2012).

Sin embargo, este modelo aún no se ha aplicado en uno de los sectores más importantes como el sector sanitario, en este caso concreto, en el sistema sanitario de la provincia de Castellón. Teniendo en cuenta la definición del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013), un observatorio social se compone por diferentes funciones como recopilar información de un sector concreto, el diagnóstico de la situación, previsión futura e intervenciones. Por eso, es necesario desarrollar un cuestionario específico que esté avalado por las necesidades reales de los stakeholders del sector sanitario de Castellón. Además de la evaluación, es necesario realizar intervenciones derivadas de los resultados de las evaluaciones previas que han dado resultado en otros contextos pero que no se han aplicado al sistema sanitario. Esta implementación y validación del cuestionario aportaría un valor clave a la salud y calidad de vida de los profesionales sanitarios y pacientes, ya que permite realizar evaluaciones periódicas de los factores psicosociales, conocer la situación de

la organización, previsiones futuras y acciones de intervención específicas. Gracias a estas herramientas, sería posible generar un observatorio psicosocial sanitario Castellonense (Proyecto presentado ante UJI-FISABIO, 2019).

Hoy en día el formato online para el observatorio es indispensable ya que cuenta con numerosos beneficios como: Reducción de tiempo tanto para investigadores como para el personal sanitario, facilidad del medio, acumulación de datos en una base de datos, respuesta de los datos mucho más rápida, análisis comparativo normativo y privacidad de datos.

Actualmente podemos encontrar diferentes observatorios como “Business Innovation Observatory” dedicado al análisis periódico e informado de las últimas tendencias empresariales y de innovación industrial o el Observatorio de Innovación Educativa que identifica y analiza las tendencias educativas y experiencias pedagógicas que marcarán el aprendizaje futuro. Sin embargo, no encontramos ningún observatorio que analice exclusivamente el nivel de salud ocupacional y la salud psicosocial de los hospitales en España. Por lo tanto, nuestro observatorio resuelve una de las necesidades del sector sanitario, tener estrategias para futuras crisis y poder adaptar estrategias más óptimas para su bienestar y los riesgos psicosociales que puedan aparecer.

Como anteriormente hemos dicho, el proyecto OPOSS-WANT (Observatorio psicosocial de organizaciones sanitarias saludables) requiere de una página web para poder realizar sus funciones. El presente trabajo se encarga de la planificación de la página web del proyecto OPOSS-WANT, que tiene que contener el modelo HERO comentando anteriormente e información para la difusión de los colaboradores e información de contacto.

## **2. Objetivos**

El objetivo general de este trabajo es la planificación de la página web del proyecto del equipo WANT, el Observatorio Psicosocial de Organizaciones Saludables sanitarias (OPOSS-WANT).

Los objetivos específicos del trabajo son:

1. Proponer el de diseño de los apartados y las funciones a incluir en la página web.
2. Introducir el modelo HERO y su cuestionario.
3. Promover y difundir información relevante para el sector sanitario.
4. Introducir un cuestionario para agentes claves de los hospitales que contenga variables predictoras del desempeño y el bienestar para el personal sanitario.



### 3. Metodología

#### 3.1. Herramientas

A continuación, expondremos las herramientas utilizadas para realizar el proyecto. Los instrumentos utilizados fueron: *Moqups*, cuestionario HERO-OSS para agentes clave, *Psynet*, *Psycarticles* y *Web of Science*.

##### *MOQUPS*

Para llevar a cabo el diseño de la página web se utilizó una aplicación llamada Moqups. Las Mockups son herramientas de maquetación de páginas web o aplicaciones móviles con una interfaz simple, minimalista, completa y fácil de usar. Asimismo, esta herramienta se suma al funcionamiento del HTML-5 permitiendo una construcción del diseño mucho más rápida. En concreto, la moqup utilizada fue la siguiente <https://moqups.com/> . Esta Mockup permite el diseño de una forma rápida y sencilla para poder reflejar la información que se quiere proyectar.

##### *Cuestionario HERO-OSS para agentes clave*

Este cuestionario ha sido generado con la finalidad de comprobar la importancia de las variables recogidas en la revisión sistemática sobre variables relacionadas con el bienestar y desempeño en el sector sanitario de los artículos de las bases de datos de *Psynet*, *Psycarticles* y *Web of Science* de los últimos 5 años (2016-2020). Además, el público diana para cumplimentar dicha encuesta son los *Stakeholders* o agentes clave de los hospitales, es decir, el personal representativo de los diferentes hospitales.

Este cuestionario recoge las variables del modelo HERO, las halladas en la revisión sistemática y las variables recogidas en las tesis doctorales de dos estudiantes de doctorado. Está formada por 70 ítems agrupados en 5 bloques:

- Variables sociodemográficas (2 ítems)
- Recursos organizacionales saludables (10 ítems)
- Demandas laborales (14 ítems)
- Empleados saludables (26 ítems)
- Prácticas organizacionales saludables (18 ítems)

La recogida de datos se realiza mediante una escala tipo Likert de 7 puntos de anclaje donde el mínimo es 0 (“No es importante”) y el máximo es 6 (“Muy importante”). En el anexo 1 se encontraría dicho cuestionario.

### *Psynet*

Psynet (antes llamada Psycinfo) es una base de datos de la American Psychological Association (APA). Abarca contenidos internacionales relacionados con la Psicología y disciplinas afines como la Educación, Sociología, psiquiatría, Farmacología, etc. Posee una cobertura temporal desde 1800 hasta la actualidad. En esta base de datos podemos encontrar diferente información como artículos de revistas, capítulos de libros, tesis, informes, ponencias, etc. En cuanto a los buscadores, sus métodos de búsqueda se dividen en dos: simple y avanzado. El primer método nos permite realizar búsquedas bibliográficas sencillas a través de operadores lógicos como “Y”, “O” o “No”. El segundo método, la búsqueda avanzada, nos permite delimitar por años, búsquedas por autor, temáticas, fragmentos del texto, etc. Además, permite búsquedas mediante operadores lógicos o booleanos que mejora la optimización de las búsquedas. En nuestro proyecto, esta base de datos nos ayudó a realizar la revisión sistemática para desarrollar el contenido de la Encuesta de predictores de bienestar y desempeño en el sector sanitario.

### *Psycarticles*

Psycarticles es una base de datos donde se reúne información de la American Psychological Association (APA) y otras organizaciones relacionadas como Canadian Psychological Association y Hogrefe & Huber. Esta base de datos contiene el texto completo de diferentes revistas publicadas por la APA. Asimismo, recoge información de todas las ramas de la psicología (Básica, aplicada, clínica y salud, neurociencia, organizacional, ocupacional, social, psicobiología, etc). Los editores y proveedores son Proquest. Esta base de datos también emplea buscadores simples y avanzados como Psynet. En nuestro proyecto, esta base de datos nos ayudó a realizar la revisión sistemática para desarrollar el contenido de la Encuesta de predictores de bienestar y desempeño en el sector sanitario.

### *Web of Science*

Web of Science es un servicio en línea de información científica que facilita el acceso a diferentes bases de datos relacionado con todos los campos académicos. Este servicio permite acceder a diferentes artículos, libros, publicaciones y presentaciones de congresos y conferencias. Este servicio está compuesto por 7 bases de datos: Science Citation Index (SCI), Social Sciences Citation Index (SSCI), Arts & Humanities Citation Index (A&HCI), Index Chemicus, Current Chemical Reactions, Conference Proceedings Citation Index: Science y Conference Proceedings Citation Index: Social Science and Humanities. En nuestro proyecto,

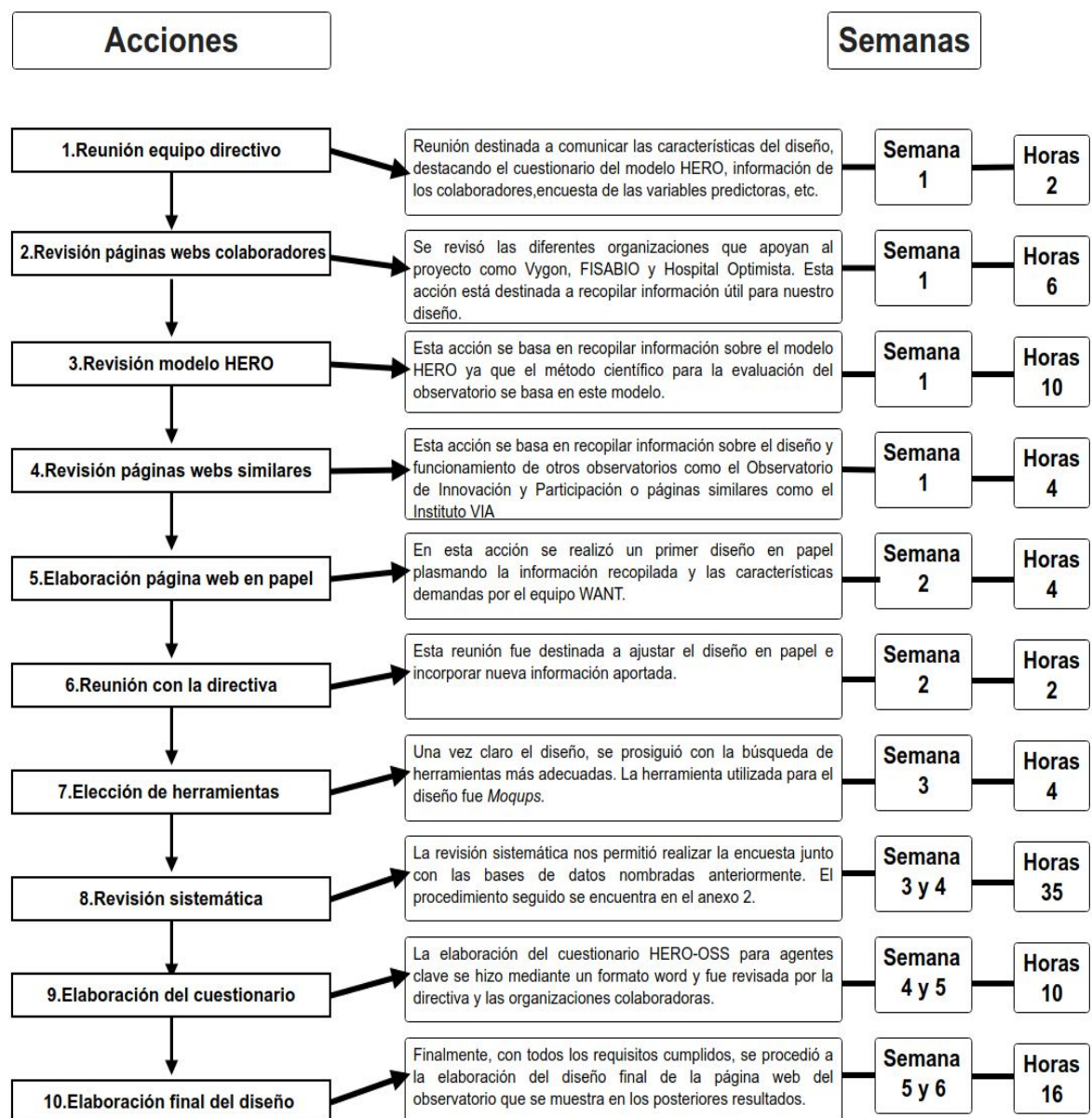
este servicio nos ayudó a realizar la revisión sistemática para desarrollar el contenido de la Encuesta de predictores de bienestar y desempeño en el sector sanitario.

### 3.2. Procedimiento y temporalización

A continuación, en la siguiente figura, se presentan las diferentes acciones llevadas a cabo junto con una breve explicación de las acciones. Asimismo, la temporalización de las acciones está incluida en la figura 1.

**Figura 1.**

*Procedimiento y temporalización*



**TOTAL= 6 semanas 90 horas**

El procedimiento de este trabajo contiene las siguientes acciones:

1. Reunión con el equipo directivo. En la primera reunión se comunicó las características del proyecto, su realización y algunos componentes que tendría que tener, destacando el cuestionario del modelo HERO, información sobre los colaboradores, páginas webs similares...
2. Revisión de páginas de colaboradores. En esta acción, se revisó la información online de las empresas que participan en el proyecto más a largo plazo como es el caso de Vygon, FISABIO y Hospital Optimista. En este apartado destaca la información que pueden aportar mediante sus páginas webs a nuestro proyecto.
3. Revisión del modelo HERO. Este apartado es indispensable ya que el observatorio se sustenta gracias a este modelo y su sistema de evaluación.
4. Revisión de páginas webs similares. Esta acción es de gran ayuda ya que observamos diferentes ejemplos de páginas webs como es el caso del instituto VIA o diferentes observatorios como los nombrados anteriormente o el Observatorio de Innovación y Participación entre otros.
5. Elaboración de la página web en papel. Se realizó un primer esbozo de lo que se quería conseguir plasmando la información encontrada y las características demandadas por el equipo WANT.
6. Reunión nuevamente con la directiva y puesta en común del proyecto. Se presentó el proyecto y se realizaron pequeñas modificaciones sobre la funcionalidad y arquitectura de la página web.
7. Elección de herramientas. Una vez teniendo claro el proyecto y el diseño del mismo, se plasmó mediante la app.moqups nombrada anteriormente.
8. Revisión sistemática de las variables predictoras del bienestar y desempeño del personal sanitario. Otra de las características que tenía que tener el proyecto era la inclusión de un cuestionario para el personal sanitario, con el objetivo de recoger más información sobre las necesidades del sector sanitario para mejorar la salud de los empleados/as, el modelo y el observatorio. Para ello, se utilizaron las herramientas de Psynet, Psycarticles y Web of Science. El procedimiento seguido y datos obtenidos de la revisión sistemática se encuentra en el anexo 2.
9. Elaboración del cuestionario para recopilar información sobre las necesidades de los



#### 4. Resultados

Debido al volumen de trabajo y para que se más operativo su análisis, en el anexo 3 se presenta el diseño de la propuesta de página web realizada.

Esta propuesta está dividida en 14 páginas que recogen la propuesta y sus funcionalidades. Cada una de las páginas está marcada por diferentes números que indican lo que son y para qué sirven los diferentes elementos.

#### 5. Presupuesto

A continuación, se presenta el presupuesto del proyecto:

## PRESUPUESTO

Fecha: 12/07/2020

Precio total: 1.430,22 €

Nº presupuesto: #0033

Trabajador	CLIENTE
<p>Nombre: Gabriel J. Teruel Clares  Dirección: C/Cardenal Benlloch  NIF/CIF: 53258633-V  Teléfono: 664559989  Email: <a href="mailto:al315292@uji.es">al315292@uji.es</a></p>	<p><b>Nombre: Equipo WANT</b>   Dirección: Avinguda Vicent Sos Banyat   Teléfono: 964 72 95 83  Email: <a href="mailto:want@uji.es">want@uji.es</a></p>

#### DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO Y PRESUPUESTO:

Diseño y planificación de página web- Observatorio Psicosocial de Organizaciones Saludables Sanitarias (OPOSS-WANT).

ID	DESCRIPCIÓN	UDS	PRECIO	TOTAL
1	Tiempo del trabajador (Horas)	90	11	990,00 €
2	Aplicación Moqup	1	30	30,00 €
3	Espacio de trabajo (días de alquiler de espacio)	20	8,1	162,00 €
<b>SUBTOTAL</b>				1.182,00 €
<b>FIRMA EMPRESA</b>				<b>IVA</b> 21%
Firma y sello:				<b>IMPORTE IVA</b> 248,22 €
Lugar y fecha: Mislata, Valencia. 12/07/2020.				
<b>FIRMA CLIENTE</b>				<b>TOTAL</b> 1.430,22 €

## 6. Conclusiones finales

### 6.1. Discusión del proyecto

Este trabajo surge de las necesidades psicosociales generadas del personal sanitario por las situaciones tanto de antes del Covid-19 como después de él. Estas situaciones han generado diferentes repercusiones negativas y daños psicosociales a la salud del sector sanitario. Desde el equipo WANT, mediante el proyecto OPOSS-WANT (Observatorio psicosocial de organizaciones sanitarias saludables) y el modelo HERO (*HEalthy and Resilient Organizations*; Salanova et al., 2012), se pretenden paliar las consecuencias negativas de la salud psicosocial, potenciar el bienestar laboral y psicosocial.

Nuestro trabajo, como comentamos anteriormente, se basa en la creación del diseño de la página web que se utilizará en el proyecto OPOSS-WANT. Este diseño debía contener una propuesta de la estructura donde se presentan las funciones del observatorio, se introduce el modelo HERO y su evaluación, se promueve y se difunde información relevante para el personal sanitario y contiene una encuesta de variables predictoras del desempeño y bienestar en el personal sanitario.

Tras la realización de los resultados (Anexo 3), podemos decir que el proyecto cumple con los objetivos específicos planteados al inicio del trabajo. En referencia al primer objetivo, en el anexo 3 observamos toda la estructura y funcionalidad de la página web. En relación a la estructura, se optó por un diseño visual y llamativo para promover las emociones positivas. Respecto a la funcionalidad de la página web, los elementos añadidos son comunes a la mayoría de las páginas webs (exceptuando los apartados de evaluación). Por ejemplo encontramos el menú que nos permite navegar por los diferentes contenidos de nuestro sitio web.

En referencia al segundo objetivo, se expone el modelo HERO, sus componentes y el formato de evaluación. Asimismo, se presentan diferentes resultados de las variables que permiten la comparación a nivel individual, por equipos de trabajo y organizacional (Comparación con otros hospitales) mediante gráficos. Asimismo, se proponen diferentes intervenciones acordes a los resultados y el contacto con el equipo WANT.

Respecto al tercer objetivo específico, se proponen diferentes mecanismos de difusión y promoción de información. Este objetivo específico se fundamenta del apartado de “divulgación”, compuesto por las publicaciones, materiales audiovisuales y los blogs del

equipo WANT, FISABIO y Hospital Optimista. Asimismo, en la página de “inicio” también se ofrece información relevante y actualizada.

Nuestro último objetivo específico era la realización y visualización de un cuestionario que evaluará el grado de importancia de las variables predictoras del desempeño y del bienestar del personal sanitario recogidas en la revisión sistemática, el modelo HERO y 2 tesis doctorales del equipo WANT. La encuesta se encuentra en el anexo 1.

Por lo tanto, estos objetivos específicos nos han ayudado a poder realizar el objetivo general del trabajo: La planificación de la página web del proyecto del equipo WANT, el Observatorio Psicosocial de Organizaciones Saludables Sanitarias (OPOSS-WANT).

Esta planificación de la página web tiene varias repercusiones importantes en el proyecto OPOSS-WANT. La primera de ellas es que forma la base para realizar la página web del OPOSS. Mediante este diseño, los técnicos informáticos tienen una idea más concisa de qué trabajo deben realizar. Asimismo, tanto para las organizaciones colaboradoras como para el equipo WANT, este diseño ayuda a hacerse una representación física de cómo sería el observatorio.

Otra repercusión para el proyecto es la incorporación del cuestionario de variables predictoras. Este cuestionario ayuda a la comprensión y entendimiento de las variables reales que se perciben en las condiciones laborales del personal sanitario. Además, permite actualizar nuevas variables conforme van apareciendo en el sector sanitario.

No obstante, el presente proyecto pertenece a un proyecto mayor (OPOSS-WANT) que tendrá diferentes repercusiones positivas. Entre ellas, podemos destacar el impacto socio-económico como la mejora del bienestar y salud psicosocial de los profesionales sanitarios o la mejora de la calidad del servicio a pacientes. Además, este observatorio psicosocial promueve la gestión preventiva de las organizaciones sanitarias a nivel psicosocial, se diseñan intervenciones específicas para el personal sanitario para paliar las consecuencias negativas y los riesgos psicosociales como el burnout.

Otra repercusión podremos observarla en el campo científico. Al proveer al observatorio con el modelo HERO y su evaluación, la recopilación de información sobre variables que afectan al sector sanitario será más óptima y nos permitirá realizar investigaciones más consistentes, fiables y válidas. Asimismo, estos datos nos ayudarán a realizar intervenciones más efectivas que repercutirán en un aumento de salud psicosocial de los trabajadores y una mejor gestión económica de los hospitales.



En definitiva, nuestro proyecto fundamenta las bases del diseño del Observatorio Psicosocial de Organizaciones Sanitarias Saludables del equipo WANT (OPOSS-WANT) y éste, tendrá consecuencias positivas para el sector sanitario y la sociedad mejorando la salud psicosocial y la salud financiera de las organizaciones del sector sanitario.

## **6.2. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.**

En el siguiente apartado se presentan las diferentes competencias que han sido favorecidas por cursar las asignaturas del máster, la codificación de las mismas, las evidencias que respaldan la cuantificación y la tabla de codificación :

**Escala de codificación de las competencias 1-4**

1	2	3	4
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero la competencia está insuficientemente desarrollada.	Se constata la competencia para desempeñar tareas pero su desempeño requiere guía y supervisión.	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

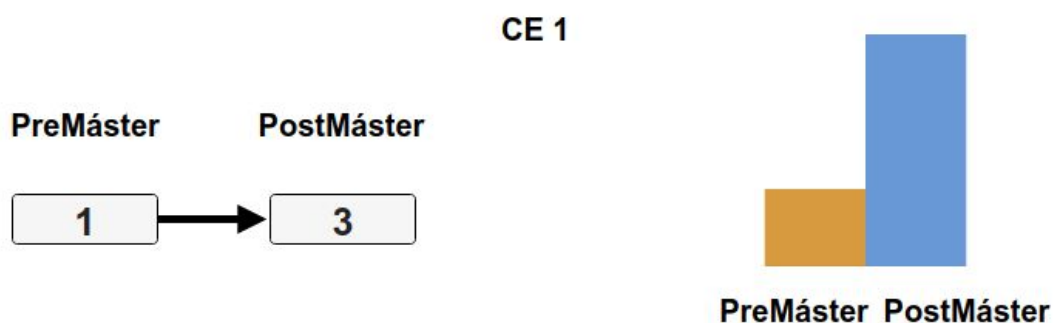
1. CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.

Esta competencia ha sido favorecida por la asignatura de “Trabajo y Salud Ocupacional”. Esta asignatura nos aproxima a la definición de la psicología de la Salud Ocupacional, sus objetivos, las áreas de estudio y las metodologías llevadas a cabo. Además, nos enseña las teorías y modelos de la salud ocupacional como el estrés laboral, procesos psicológicos del estrés laboral y las teorías de demandas y recursos o el modelo vitamínico entre otros. Asimismo, en su contenido se abordan los factores de riesgo psicosociales como las demandas laborales o los recursos laborales. Del mismo modo, esta asignatura nos aporta conocimientos básicos sobre los daños psicosociales generados como el burnout, tecnoestrés, adicción al trabajo o mobbing. Igualmente, en sus contenidos se abarca la ergonomía, sus bases teóricas y su aplicabilidad. Además, para mostrar la eficacia de lo aprendido, se realizan ejemplos de casos prácticos que tratan la identificación de modelos teóricos, posibles antecedentes de los factores e intervenciones hacia el riesgo psicosocial. De igual modo, esta asignatura tiene un trabajo grupal que fomenta la especialización de uno o varios conceptos

para afianzar lo aprendido (Ej. Mobbing).

Por lo tanto, somos capaces de identificar teorías relacionadas con la Salud Ocupacional, los procesos que subyacen a estas teorías y la importancia de la ergonomía en el trabajo.

Nuestra competencia al inicio y al final es:

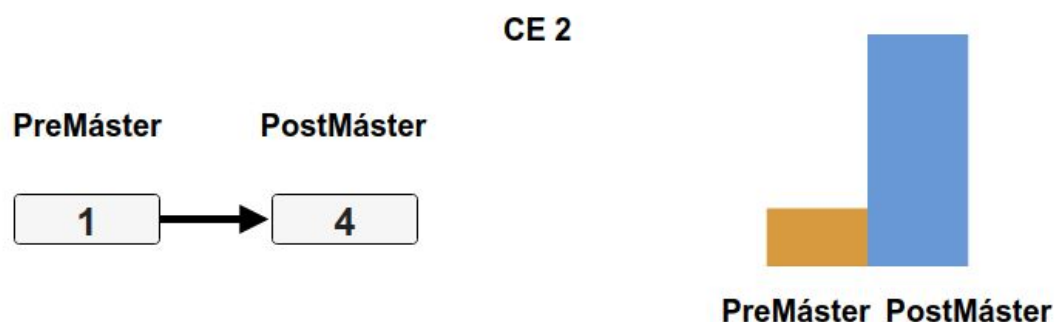


2. CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

Esta competencia han sido favorecidas por las asignaturas de “Trabajo y Salud Ocupacional” y “Iniciación a la Metodología de Investigación”. En la primera, hemos aprendido los conocimientos explicados en la CE 1, que nos han facilitado la interpretación de investigaciones y su desarrollo. Mientras que en la asignatura de “Iniciación a la Metodología de Investigación” nos aporta conocimientos sobre la aplicación de metodología de investigación en el ámbito de la salud ocupacional. Entre estos conocimientos podemos destacar la metodología de investigación correlacional, la metodología causal, las técnicas de gestión de información científica y el desarrollo de análisis estadísticos.

Por lo tanto, somos capaces de desarrollar investigaciones básicas en el ámbito de la Salud Ocupacional. Un claro ejemplo es el “TIMI” (Trabajo de iniciación a la metodología de investigación) donde se ha llevado a cabo un artículo aplicando los conocimientos aprendidos como búsqueda bibliográfica, adecuación del modelo teórico y su fundamentación, análisis de muestras de estudios, herramientas/instrumentos de evaluación, análisis estadísticos multinivel, interpretación de resultados, discusión del proyecto, aportaciones teóricas y prácticas y las limitaciones.

Nuestra competencia al inicio y al final es:



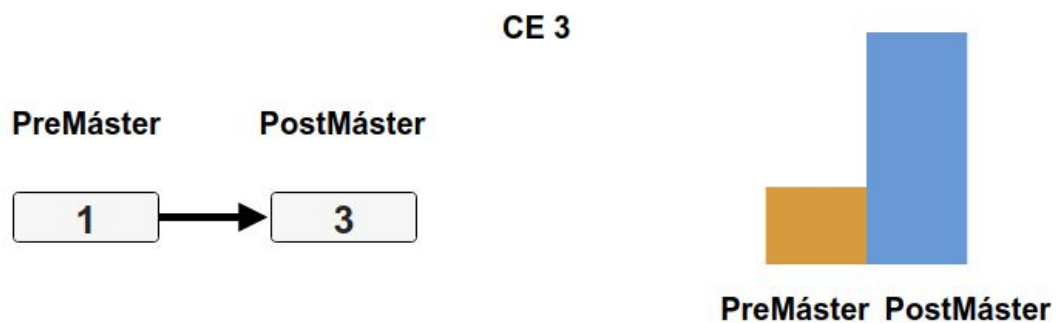
3. CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.

Esta competencia ha sido favorecida por la asignatura de “Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional”. Sus contenidos nos introducen conocimientos básicos relacionados con la gestión y dirección de los recursos humanos en las organizaciones. Esta asignatura nos aporta los retos actuales de la gestión de las personas y la salud laboral dotándonos de conocimientos para analizar los factores contextuales que afectan a la gestión de las personas y sus diferentes perspectivas históricas. Además, nos proporciona elementos clave de los procesos en el área de RR.HH. como la distribución de la empresa o las áreas que interrelacionan con el ámbito de RR.HH. y diferentes estrategias a seguir para demostrar nuestra importancia en la organización. Asimismo, esta asignatura nos aporta un aspecto fundamental para el trabajo, la ética en los RR.HH. y la responsabilidad del comportamiento en el trabajo. También, esta asignatura nos enseña como debemos anticiparnos a los futuros obstáculos y nos aproxima a la realidad empresarial más allá de la psicología. Del mismo modo, en esta asignatura se presta especial atención al papel de la dirección y el liderazgo de las personas en las organizaciones como las habilidades directivas o los diferentes roles de los nuevos estilos de liderazgo como el liderazgo compartido o positivo entre otros. Para afianzar los conocimientos de esta asignatura, se realizó un trabajo donde se analizaron los factores y la situación de un caso práctico real de liderazgo donde se argumentaban las consecuencias que tenía ese tipo de liderazgo y se introducían mejoras acordeS con la organización. Además, se realizó otro trabajo donde se analizaron los elementos claves de los procesos básicos en el área de RRHH, diferenciando entre la visión integral de RRHH y la visión integrada de

RRHH. Asimismo, se analizaron los criterios para decidir una buena estrategia de RRHH.

Por lo tanto, somos capaces de distinguir entre las teorías y los procesos de desarrollo de RRHH.

Nuestra competencia al inicio y al final es:



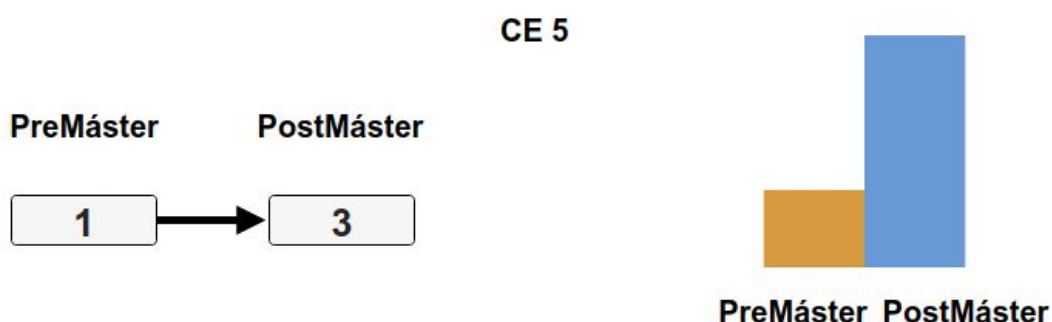
4. CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Esta competencia ha sido favorecida por la asignatura de “Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad” nos aproxima a los procesos implicados en el desarrollo de calidad y excelencia, los factores que influyen en los objetivos organizacionales y en la visión bidireccional de las interacciones entre las personas y las organizaciones. Esta asignatura abarca la necesidad del aprendizaje y del desarrollo en un entorno laboral cambiante como la empleabilidad, las organizaciones que aprenden y las estrategias para facilitar el aprendizaje. Asimismo, esta asignatura engloba el concepto de clima y cultura organizacional, las categorizaciones de estos conceptos, las medidas de evaluación, factores a tener en cuenta y diferentes estrategias para fomentar un determinado clima o cultura. Además, esta asignatura aborda conceptos como calidad organizacional, el significado de calidad y diferentes sistemas de gestión de calidad como el EFQM o la economía del bien común. Igualmente, esta asignatura nos aporta conocimientos sobre la calidad de servicio, el modelo SERVQUAL (Utilizado para evaluar el servicio de calidad) y técnicas de intervención como el Survey Feedback. Un ejemplo relacionado con el clima y la cultura puede ser: Si trabajamos en el departamento de Recursos Humanos de una organización donde la cultura sea negativa y la percepción del clima es hostil, podremos evaluar los factores que conllevan a esa situación e intervenir sobre ellos para cambiar la percepción de la organización. Otro ejemplo es el

cambio de valores y misión que proyecta nuestra empresa. Mediante estos conocimientos somos capaces de generar una proyección de nuestra organización acorde con los valores sociales actuales y realizar prácticas o estrategias de gestión para que sean congruentes, como reducir la cantidad de Co2 para mejorar la percepción medioambientalista de la sociedad hacia nuestra organización.

Por lo tanto, somos capaces de evaluar las características del clima y la cultura mediante modelos como el “FOCUS”. Además, podemos evaluar los procesos de cambio y de desarrollo.

Nuestra competencia al inicio y al final es :



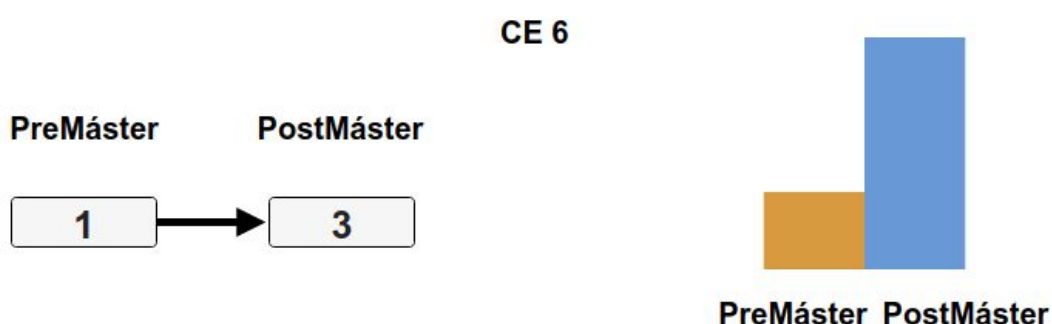
5. CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

Esta competencia ha sido favorecida por la asignatura de “Técnicas de Gestión de Recursos Humanos”. Esta asignatura nos acerca a las diferentes funciones y técnicas de gestión que podemos realizar dentro de una empresa como personal de recursos humanos. Esta asignatura nos aporta una visión global y específica de qué hacer en cada proceso en el área de RR.HH. como a la hora de reclutar empleados o seleccionarlos. Previamente a la realización de selección, en esta asignatura nos han enseñado cómo se fundamenta un análisis del trabajo, cómo se realiza un análisis y diseño de puestos de trabajo (Teniendo en cuenta las competencias y factores personales que pueden potenciar o disminuir el rendimiento del empleado/a) y cómo planificar la organización de los recursos humanos. Asimismo, se abordan los temas de selección de personal y técnicas de evaluación como observación,

pruebas situacionales, incidentes críticos o juegos de empresas entre otros. También, nos enseña la importancia de la socialización y sus diferentes etapas, el proceso de ajuste de expectativas, el contrato psicológico con el trabajador, diferentes métodos de gestión del talento y el desarrollo de carrera dentro de la propia organización. Además, en esta asignatura se introducen las metodologías Outdoor necesarias para fomentar la cohesión grupal, confianza y el trabajo en equipo. De igual modo, esta asignatura nos enseña qué hacer cuando el trabajador no quiere permanecer en la organización o por motivos mayores, se prescinde de su trabajo, es decir el abandono o outplacement. Cabe destacar en esta parte que una función esencial del personal de recursos humanos es ayudar al trabajador aunque no vaya a permanecer en nuestra empresa y poder abrir su abanico de oportunidades laborales mediante cartas de recomendación o búsqueda de trabajos similares. Un claro ejemplo es la incorporación de un nuevo trabajador, donde previamente ha sido seleccionado por nosotros, se procede a realizar un ajuste de expectativas, se le informa de cómo es la organización, se realizan comités de bienvenidas, se mantiene su motivación mediante planes de carrera y/o rediseños de puestos de trabajo, etc.

Por lo tanto, somos capaces de implementar técnicas de gestión de recursos humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial de los empleados/as, equipos de trabajo y la organización.

Nuestra competencia al inicio y al final es:



6. CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Esta competencia han sido favorecidas por las asignaturas de “Psicología

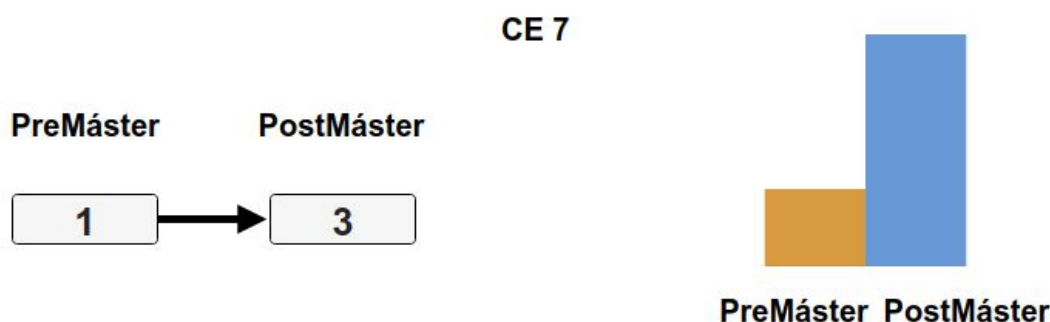
Organizacional Positiva” y “Prácticas Organizacionales Saludables”. En relación a la “Psicología Organizacional Positiva” nos aproxima a conocer la importancia de conocer nuestras fortalezas, debilidades y potenciar aquellos aspectos que nos faciliten un desarrollo vital hedónico y eudaimónico. Estos conocimientos son aplicados tanto a nivel individual como a nivel organizacional, aprendiendo las consecuencias psicosociales y organizacionales desde un enfoque positivo de la salud en el trabajo. Asimismo, esta asignatura nos enseña a discernir entre felicidad y bienestar, las diferentes mediciones que existen de estos términos, el perfil de las personas positivas en el trabajo, la importancia de la inteligencia emocional en las organizaciones y el modelo HERO (HEalthy and Resilient Organizations). Además, esta asignatura engloba conceptos como el engagement en el trabajo, sus principales teorías como el modelo de Recursos y Demandas y métodos de evaluación como el UWES-9 de Schaufeli (2016). También, esta asignatura abarca otros conceptos, sus medidas de evaluación y modelos teóricos que subyacen a ellos como el flow o el PsiCap (Capital psicológico). Esta asignatura sirve de base para la asignatura siguiente: “Prácticas Organizacionales Saludables”

En relación a las “Prácticas Organizacionales Saludables” nos aproxima a la importancia de realizar prácticas organizacionales con el fin de fomentar la salud de los trabajadores y de la organización. Estas prácticas son fundamentales para incrementar el bienestar de las organizaciones y por ende, sus resultados. Esta asignatura nos ayuda a comprender de una forma más específica qué es la inteligencia emocional, sus dimensiones y los antecedentes y consecuencias. Asimismo, nos aportan conocimientos sobre diferentes prácticas organizacionales como el desarrollo de carrera, conciliación familia-trabajo, gestión de la diversidad y equidad percibida entre otras. Además, esta asignatura también aborda la importancia de la resolución de conflictos, la negociación y la mediación. Estos aspectos son de vital importancia ya que en las organizaciones con conflictos sin resolver o latentes, pueden repercutir en los resultados y en el nivel de bienestar. De igual forma, esta asignatura engloba conceptos importantes organizacionales como la confianza organizacional o la justicia y sus diferentes dimensiones. Un ejemplo claro de estas prácticas son las prácticas Outdoor. Estas prácticas son esenciales para mejorar el trabajo equipo, fomentar la confianza, mejorar las relaciones interpersonales y experimentar emociones positivas que cohesionan a la organización.

Por lo tanto, conociendo las bases de las prácticas organizacionales y las diferentes prácticas que se pueden realizar y la forma de realizarlas, podemos ponerlas en marcha desde

el área de RRHH.

Nuestra competencia al inicio y al final es:



7. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

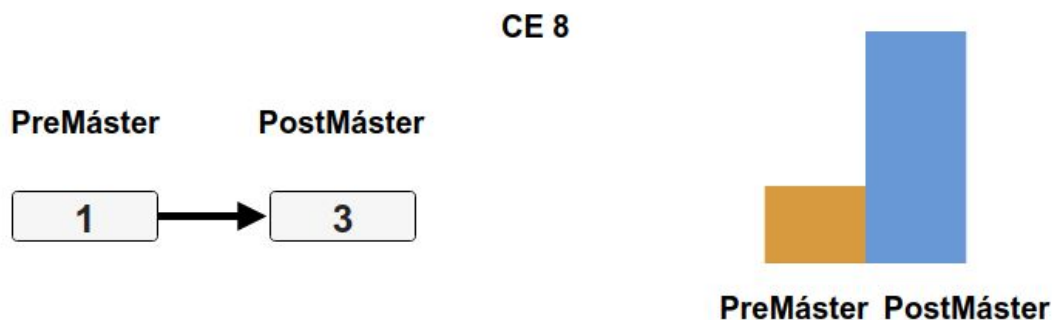
Esta competencia ha sido favorecida por las asignaturas de “Psicología Organizacional Positiva” y “Intervención Psicosocial en el Trabajo”. En relación a la asignatura de “Psicología Organizacional Positiva”, está explicada en la CE 7. En cuanto a la asignatura de “Intervención Psicosocial en el Trabajo”, nos aproxima a la metodología de evaluación e intervención de los fenómenos psicosociales negativos. Esta asignatura nos capacita para poder diferenciar diversos riesgos psicosociales, evaluarlos y realizar intervenciones sobre ellos como el burnout, tecnoestrés o workaholism. Asimismo, en esta asignatura no conlleva sólo intervenciones individuales sino de equipos y organizacionales con la finalidad de realizar una prevención primaria, secundaria o terciaria. Además, en esta asignatura también aprendemos a realizar informes de riesgos psicosociales tanto generales como específicos. Un ejemplo podría ser en una empresa donde el perfil de un equipo de trabajo haya reducido su rendimiento. Tras la evaluación general con el MBI (Maslach Burnout Inventory) , encontramos que existe riesgo de que cierto sector del equipo esté padeciendo burnout. Tras una evaluación más específica de burnout, el 20% del equipo lo está sufriendo. Desde el departamento de recursos humanos se ponen en marcha diferentes estrategias para reducir estos niveles como workshops. Además, estas intervenciones serían útiles para reducir el burnout no sólo de éste equipo, sino de todos los trabajadores, por lo que podemos realizar diferentes prácticas organizacionales como medida de acción preventiva.

Por lo tanto, tras haber cursado estas asignaturas podemos aplicar técnicas de



intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

Nuestra competencia al inicio y al final es:

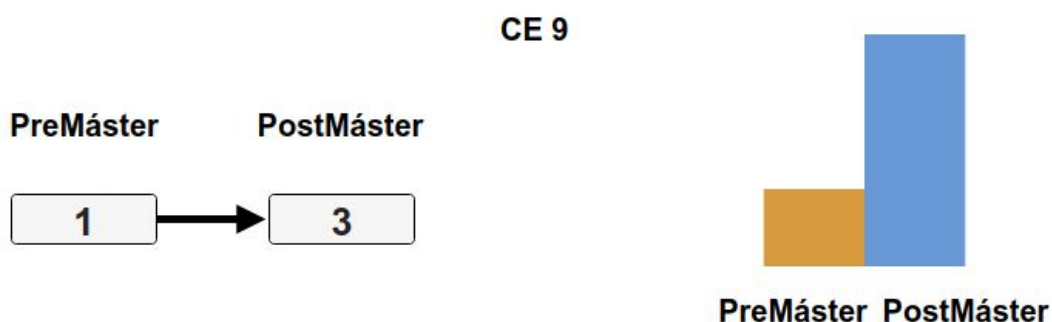


8. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Esta competencia han sido favorecidas por las asignaturas de “Psicología Organizacional Positiva” y “Trabajo de final de Máster”. “La Psicología Organizacional Positiva” nos ha ayudado a mejorar esta competencia porque mediante la intervención de capital psicológico, nos ha ayudado a establecer unas metas reales fomentadas en el autoconocimiento y en el metanálisis de los conocimientos.

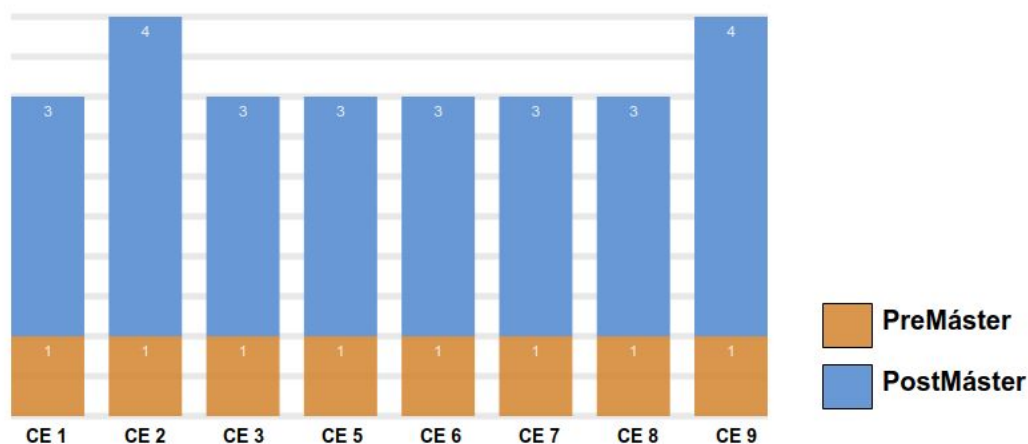
Respecto al “Trabajo de final de Máster”, hemos reflexionado anteriormente en los conocimientos adquiridos durante el proceso de cada una de las asignaturas, por lo tanto, ha favorecido a esta competencia.

Nuestra competencia al inicio y al final es:



Para concluir este apartado de competencias, se presenta un gráfico donde se reúnen todas las competencias para mejorar la comunicación de ellas:

**GRÁFICO DE COMPETENCIAS**



### **6.3. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.**

En cuanto al análisis de posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional, el máster de Psicología aplicada al Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, provee de diferentes conocimientos en sus diversas asignaturas.

En primer lugar, la asignatura de "Trabajo y Salud Ocupacional" nos aproxima a la definición de la psicología de la Salud Ocupacional, sus objetivos, las áreas de estudio y las metodologías llevadas a cabo. Además, esta asignatura nos enseña las teorías y modelos de la salud ocupacional como el estrés laboral, procesos psicológicos del estrés laboral y las teorías de demandas y recursos o el modelo vitamínico entre otros. Asimismo, en su contenido se abordan los factores de riesgo psicosociales como las demandas laborales o los recursos laborales. Del mismo modo, esta asignatura nos aporta conocimientos básicos sobre los daños psicosociales generados como el burnout, tecnoestrés, adicción al trabajo o mobbing. Igualmente, en sus contenidos se abarca la ergonomía, sus bases teóricas y su aplicabilidad. Además, para mostrar la eficacia de lo aprendido, se realizan ejemplos de casos prácticos y de

investigación. Todos estos conocimientos son transferibles al ámbito laboral ya que disponemos de diferentes teorías de la salud ocupacional, que dan veracidad a nuestras acciones, sumado al nivel de conocimientos de conceptos como el estrés o la ergonomía y a los factores de riesgo psicosocial, hacen que nuestras competencias técnicas estén fundamentadas por criterios científicos, permitiéndonos ejercer un papel importante en la organización con el fin de mejorar la salud psicosocial de los empleados/as, de los equipos de trabajo y de la organización.

En segundo lugar, la asignatura de “Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional” nos introduce conocimientos básicos relacionados con la gestión y dirección de los recursos humanos en las organizaciones. Esta asignatura nos aporta los retos actuales de la gestión de las personas y la salud laboral dotándonos de conocimientos para analizar los factores contextuales que afectan a la gestión de las personas y sus diferentes perspectivas históricas. Además, nos proporciona elementos clave de los procesos en el área de RR.HH. como la distribución de la empresa o las áreas que interrelacionan con el ámbito de RR.HH. y diferentes estrategias a seguir para demostrar nuestra importancia en la organización. Asimismo, esta asignatura nos aporta un aspecto fundamental para el trabajo, la ética en los RR.HH. y la responsabilidad del comportamiento en el trabajo. También, esta asignatura nos enseña como debemos anticiparnos a los futuros obstáculos y nos aproxima a la realidad empresarial más allá de la psicología. Del mismo modo, en esta asignatura se presta especial atención al papel de la dirección y el liderazgo de las personas en las organizaciones como las habilidades directivas o los diferentes roles de los nuevos estilos de liderazgo como el liderazgo compartido o positivo entre otros. Los contenidos aportados en esta asignatura, son muy importantes a la hora de la transferencia al ámbito laboral ya que son conceptos básicos para una gestión óptima de una organización en el departamento de Recursos Humanos. Un claro ejemplo es el papel del personal de Recursos Humanos. Este rol, es de vital importancia ya que si la persona/s responsable/s de este departamento no conoce los obstáculos a los que se enfrenta y no se comunica con las demás áreas, la organización está abocada al fracaso.

En tercer lugar, la asignatura de “Psicología Organizacional Positiva” nos aproxima a conocer la importancia de conocer nuestras fortalezas, debilidades y potenciar aquellos aspectos que nos faciliten un desarrollo vital hedónico y eudaimónico. Estos conocimientos son aplicados tanto a nivel individual como a nivel organizacional, aprendiendo las consecuencias psicosociales y organizacionales desde un enfoque positivo de la salud en el

trabajo. Asimismo, esta asignatura nos enseña a discernir entre felicidad y bienestar, las diferentes mediciones que existen de estos términos, el perfil de las personas positivas en el trabajo, la importancia de la inteligencia emocional en las organizaciones y el modelo HERO (HEalthy and Resilient Organizations). Además, esta asignatura engloba conceptos como el engagement en el trabajo, sus principales teorías como el modelo de Recursos y Demandas y métodos de evaluación como el UWES-9 de Schaufeli (2016). También, esta asignatura abarca otros conceptos, sus medidas de evaluación y modelos teóricos que subyacen a ellos como el flow o el PsiCap (Capital psicológico). En cuanto a las transferencias de conocimientos de esta asignatura al ámbito laboral, la mayoría de conocimientos impartidos son de vital importancia. Por ejemplo, la importancia de las emociones positivas en el trabajo y su repercusión en el bienestar y el desempeño, la importancia del bienestar en el trabajo y su relación con el desempeño o la necesidad de tener empleados/as proactivos y conectados con su trabajo como herramienta diferenciadora. Mediante esta asignatura, adquieres conocimientos acerca de constructos que son positivos en el trabajo y mitigan los riesgos psicosociales. Por lo tanto, mediante estos conocimientos puedes intervenir en entornos organizacionales mediante prácticas organizacionales que contribuyen a la promoción de la salud psicosocial.

En cuarto lugar, la asignatura de “Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad” nos aproxima a los procesos implicados en el desarrollo de calidad y excelencia, los factores que influyen en los objetivos organizacionales y en la visión bidireccional de las interacciones entre las personas y las organizaciones. Esta asignatura abarca la necesidad del aprendizaje y del desarrollo en un entorno laboral cambiante como la empleabilidad, las organizaciones que aprenden y las estrategias para facilitar el aprendizaje. Asimismo, esta asignatura engloba el concepto de clima y cultura organizacional, las categorizaciones de estos conceptos, las medidas de evaluación, factores a tener en cuenta y diferentes estrategias para fomentar un determinado clima o cultura. Además, esta asignatura aborda conceptos como calidad organizacional, el significado de calidad y diferentes sistemas de gestión de calidad como el EFQM o la economía del bien común. Igualmente, esta asignatura nos aporta conocimientos sobre la calidad de servicio, el modelo SERVQUAL (Utilizado para evaluar el servicio de calidad) y técnicas de intervención como el Survey Feedback. En relación a la transferencia de los conocimientos expuestos, la mayoría son aplicables al ambiente laboral. Por ejemplo, si trabajamos en el departamento de Recursos Humanos de una organización donde la cultura

sea negativa y la percepción del clima es hostil, podremos evaluar los factores que conllevan a esa situación e intervenir sobre ellos para cambiar la percepción de la organización. Otro ejemplo es el cambio de valores y misión que proyecta nuestra empresa. Mediante estos conocimientos somos capaces de generar una proyección de nuestra organización acorde con los valores sociales actuales y realizar prácticas o estrategias de gestión para que sean congruentes, como reducir la cantidad de Co2 para mejorar la percepción medioambientalista de la sociedad hacia nuestra organización.

En quinto lugar, la asignatura de “Técnicas de Gestión de Recursos Humanos” nos acerca a las diferentes funciones y técnicas de gestión que podemos realizar dentro de una empresa como personal de recursos humanos. Esta asignatura nos aporta una visión global y específica de qué hacer en cada proceso en el área de RR.HH. como a la hora de reclutar empleados o seleccionarlos. Previamente a la realización de selección, en esta asignatura nos han enseñado cómo se fundamenta un análisis del trabajo, cómo se realiza un análisis y diseño de puestos de trabajo (Teniendo en cuenta las competencias y factores personales que pueden potenciar o disminuir el rendimiento del empleado/a) y cómo planificar la organización de los recursos humanos. Asimismo, se abordan los temas de selección de personal y técnicas de evaluación como observación, pruebas situacionales, incidentes críticos o juegos de empresas entre otros. También, nos enseña la importancia de la socialización y sus diferentes etapas, el proceso de ajuste de expectativas, el contrato psicológico con el trabajador, diferentes métodos de gestión del talento y el desarrollo de carrera dentro de la propia organización. Además, en esta asignatura se introducen las metodologías Outdoor necesarias para fomentar la cohesión grupal, confianza y el trabajo en equipo. De igual modo, esta asignatura nos enseña qué hacer cuando el trabajador no quiere permanecer en la organización o por motivos mayores, se prescinde de su trabajo, es decir el abandono o outplacement. Cabe destacar en esta parte que una función esencial del personal de recursos humanos es ayudar al trabajador aunque no vaya a permanecer en nuestra empresa y poder abrir su abanico de oportunidades laborales mediante cartas de recomendación o búsqueda de trabajos similares. En cuanto a la transferencia de conocimientos de esta asignatura al ámbito laboral, esta asignatura abarca todos los procesos en los que el personal de recursos humanos está involucrado. Por ejemplo, esta asignatura nos ha enseñado a cómo realizar una entrevista en condiciones con diferentes métodos de evaluación para seleccionar al personal adecuado para nuestra organización. También, nos ayuda a prestar especial atención en los procesos de socialización laboral, tanto

al principio como al final, para fomentar la experiencia del empleado en nuestra organización. Por lo tanto, en el ámbito profesional, somos capaces de diseñar puestos de trabajos, establecer sus parámetros, seleccionar al personal adecuado, realizar una socialización en condiciones, promover la motivación de los trabajadores y realizar desvinculaciones.

En sexto lugar, la asignatura de “Prácticas Organizacionales Saludables” nos aproxima a la importancia de realizar prácticas organizacionales con el fin de fomentar la salud de los trabajadores y de la organización. Estas prácticas son fundamentales para incrementar el bienestar de las organizaciones y por ende, sus resultados. Esta asignatura nos ayuda a comprender de una forma más específica qué es la inteligencia emocional, sus dimensiones y los antecedentes y consecuencias. Asimismo, nos aportan conocimientos sobre diferentes prácticas organizacionales como el desarrollo de carrera, conciliación familia-trabajo, gestión de la diversidad y equidad percibida entre otras. Además, esta asignatura también aborda la importancia de la resolución de conflictos, la negociación y la mediación. Estos aspectos son de vital importancia ya que en las organizaciones con conflictos sin resolver o latentes, pueden repercutir en los resultados y en el nivel de bienestar. De igual forma, esta asignatura engloba conceptos importantes organizacionales como la confianza organizacional o la justicia y sus diferentes dimensiones. En relación a la transferencia de conocimientos al ámbito laboral, podemos destacar la importancia de las prácticas ya que marcan los valores y las características de la organización. Como personal de recursos humanos, es nuestro deber establecer prácticas organizacionales que permitan el desarrollo laboral y personal de los empleados/as. Un ejemplo de actuación práctico para el cual esta asignatura nos ha dotado de conocimientos extrapolables al ámbito laboral es la mejora de la gestión de la diversidad de una empresa internacional que conlleve trabajo telemático. Estas empresas requieren de prácticas organizacionales centradas en la gestión de diversidad y conciliación trabajo-familia ya que al trabajar con diferentes culturas y de manera telemática, es importante que los empleados/as dispongan de conocimientos y herramientas para que la interacción sea positiva y sepan discernir entre horario de trabajo y no horario, además de las conductas contraproducentes que pueden aparecer por el trabajo multicultural.

En séptimo lugar, la asignatura de “Intervención Psicosocial en el Trabajo” nos aproxima a la metodología de evaluación e intervención de los fenómenos psicosociales negativos. Esta asignatura nos capacita para poder diferenciar diversos riesgos psicosociales, evaluarlos y realizar intervenciones sobre ellos como el burnout, tecnoestrés o workaholism.

Asimismo, en esta asignatura no conlleva sólo intervenciones individuales sino de equipos y organizacionales con la finalidad de realizar una prevención primaria, secundaria o terciaria. Además, en esta asignatura también aprendemos a realizar informes de riesgos psicosociales tanto generales como específicos. En cuanto a la transferencia de conocimientos al ámbito laboral, esta asignatura nos ha dotado de conocimientos y herramientas para poder evaluar e intervenir en los diferentes fenómenos psicosociales comentados anteriormente. Un ejemplo podría ser en una empresa donde el perfil de un equipo de trabajo haya reducido su rendimiento. Tras la evaluación general con el MBI (Maslach Burnout Inventory) , encontramos que existe riesgo de que cierto sector del equipo esté padeciendo burnout. Tras una evaluación más específica de burnout, el 20% del equipo lo está sufriendo. Desde el departamento de recursos humanos se ponen en marcha diferentes estrategias para reducir estos niveles como workshops. Además, estas intervenciones serían útiles para reducir el burnout no sólo de éste equipo, sino de todos los trabajadores, por lo que podemos realizar diferentes prácticas organizacionales como medida de acción preventiva.

En octavo lugar, la asignatura de “Gestión por competencias de empleabilidad” nos ofrece un amplio abanico de conocimientos muy relevantes en los ámbitos laborales. Esta asignatura se centra en el concepto de empleabilidad y la importancia que tiene tener esta característica. Asimismo, esta asignatura mejora las técnicas de búsqueda de empleo como la diferencia entre búsqueda activa y pasiva, diferentes motores de búsquedas, la adecuación del CV, la carta de presentación, la importancia de desarrollar diferentes competencias para tener más empleabilidad, etc. Además, esta asignatura nos ofrece importante información sobre nosotros mismos mediante el autoconocimiento y nuestra marca personal. Igualmente, esta asignatura nos aporta conocimientos sobre la identidad digital, el uso de las redes sociales, el networking o el plan de visibilidad de tu marca personal. Otro aspecto a destacar de esta asignatura es el apartado de emprendimiento y las competencias a desarrollar para lograrlo de una forma efectiva y óptima. En cuanto al análisis de conocimientos transferibles al ámbito profesional, esta asignatura nos permite diseñar CV apropiados para las organizaciones tanto de nosotros mismos como de otros usuarios, nos permite conocer y diseñar nuestra propia marca personal tanto digital como física, nos aporta información para poder emprender un negocio y mejora nuestra comunicación para el éxito empresarial.

En último lugar, la asignatura de “Iniciación a la metodología de investigación” nos aporta conocimientos sobre la aplicación de metodología de investigación en el ámbito de la

salud ocupacional. Esta asignatura está destinada para la orientación de investigación, sin embargo, contiene diversos conocimientos útiles para el ámbito laboral. Entre estos conocimientos podemos destacar la metodología de investigación correlacional, la metodología causal y las técnicas de gestión de información científica. En relación a los conocimientos transferibles al ámbito profesional, esta asignatura nos aporta conocimientos para poder distinguir una investigación realizada correctamente a otra que no. Nos aporta un pensamiento más crítico, una visión más científica del ambiente de trabajo, diferentes métodos para realizar investigaciones y el uso de herramientas estadísticas para realizar investigaciones.

Teniendo en cuenta estas nueve asignaturas y los conocimientos extrapolables al ámbito laboral, podemos destacar los siguientes conocimientos que nos han ayudado a realizar este trabajo: Información sobre el modelo HERO, información de las prácticas organizacionales saludables, información sobre bases de datos científicas, información de métodos de evaluación e intervención y conocimientos de Salud Ocupacional y Psicología Organizacional Positiva.



## 7. Referencias

- Gil, E. A., Llorens, S. y Torrente, P. (2015). Compartiendo afectos positivos en el trabajo: el rol de la similitud en los equipos. *Pensamiento Psicológico*, 13(1), 93-103.  
<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi13-1.capt>
- Instituto Nacional Estadística (2020). Contabilidad Nacional Trimestral de España: Principales agregados Primer trimestre de 2020. *Avance. Notas de prensa*.
- Lai J., Ma S., Wang Y., Cai Z., Hu J. y Wei N. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*: 3(3). <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Mason D. J. y Friese C .R. (2020). Protecting Health Care Workers Against COVID-19-and Being Prepared for Future Pandemics. *JAMA Health Forum*, 1(3).
- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H. y Salanova, M. (2017). Percepciones colectivas en el ámbito sanitario: liderazgo, confianza horizontal y desempeño en equipo. *Anales de Psicología*, 33(2), 365-375. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.237291>
- Ortega-Maldonado, A. (2018). It is time to act! Empirical Findings on how to Enhance Psychological Well-being and Performance through Positive Interventions.  
<https://doi.org/10.6035/14109.2018.559135>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). Seguridad ciudadana con rostro humano: diagnóstico y propuestas para América Latina. *Informe regional de desarrollo humano*.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martínez, I. M. (2012). We Need a Hero! Towards a Validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes.

*Papeles del Psicólogo*, 3(37), 177-184. <http://hdl.handle.net/10234/164266>

Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. M. (2019). *Organizaciones saludables. Una mirada desde la Psicología Positiva*. Editorial Aranzadi, Navarra.

Torrente, P., Salanova, M., y Llorens, S. (2013). Spreading engagement: On the role of similarity in the positive contagion of teamwork engagement. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 153-159. <https://doi.org/10.5093/tr2013a21>

### Web-grafía

WANT E. (2020). *Inicio.WANT - Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables*.

<http://www.want.uji.es/>

Moqups (2020). *Online Mockup, Wireframe & UI Prototyping Tool*. <https://moqups.com/>

Fundación Hospital Optimista (2020). *Fundación Hospital Optimista - Home Page*.

<https://fundacionhospitaloptimista.org/>

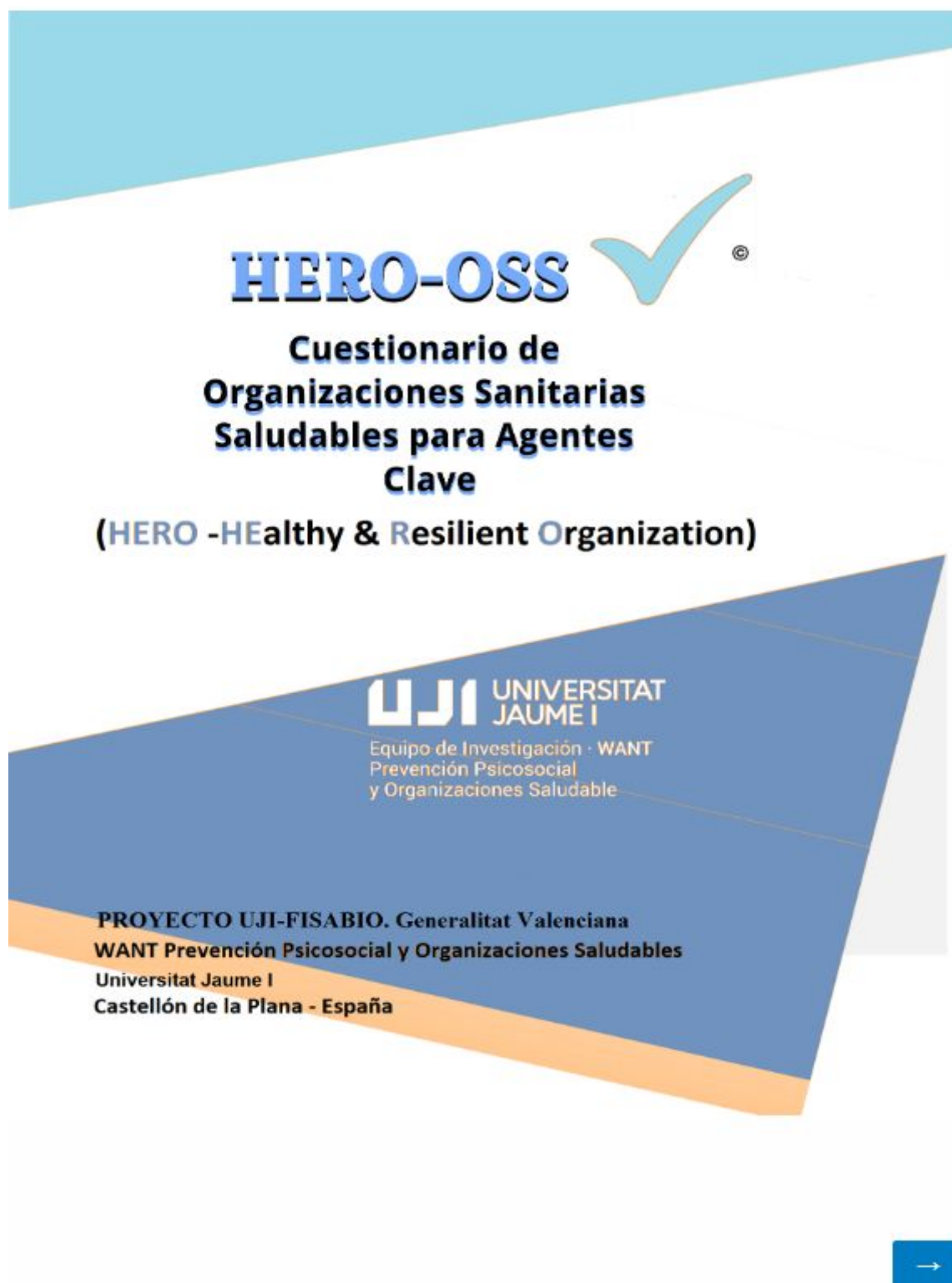
Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunidad

Valenciana (2020). *INICIO - FISABIO*. <http://fisabio.san.gva.es/>

## 8. Anexos

### 8.1. Anexo 1. Cuestionario HERO-OSS, Cuestionario de Organizaciones Sanitarias Saludables para Agentes Clave.

#### *Anexo 1.Portada*



## **Anexo 1. Bienvenidos**

0%  100%

### **INSTRUCCIONES**

A continuación, encontrará una serie de variables que corresponden con las condiciones en que se desarrolla el trabajo en general

- Usted debe leer cada una de las definiciones y escoger entre las alternativas que se le ofrecen señalando el grado de importancia que tienen para el bienestar y el desempeño de sus compañeros.
- Esta encuesta está destinada a los agentes claves de los centros hospitalarios de Castellón de la Plana.
- Se garantiza el anonimato y confidencialidad de los datos obtenidos.
- Únicamente se les pedirá un código personal que solo conozcáis ustedes, por si esta encuesta se aplica en un futuro a hospitales fuera de la provincia.
- Por favor, antes de contestar asegúrese de comprender cada definición.

## Anexo 1. Protección de datos

### Información básica sobre protección de datos según el Reglamento General de Protección de Datos (UE)

2016/679.

Los datos que usted proporciona serán tratados por el grupo WANT - Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables (<http://www.want.uji.es>) de la Universitat Jaume I. La finalidad del citado tratamiento es únicamente INVESTIGADORA, por lo que tales datos no serán usados con fines distintos a la investigación científica, ni serán comunicados a terceros. Además, WANT se compromete a utilizarlos de forma absolutamente confidencial. Por tanto, le garantiza el establecimiento de las medidas técnicas y organizativas necesarias que aseguren la seguridad de los datos y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los propios datos y los riesgos a que estén expuestos, ya sea por acciones humanas o del medio físico o natural.

**Responsable del tratamiento:** Universitat Jaume I WANT - Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables.

**Finalidad del tratamiento:** Investigación en psicología de la salud ocupacional.

**Legitimación:** Investigación científica.

**Destinatarios:** No se cederán datos a tercero, a menos que sea obligación legal.

**Derechos:** Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad, ya la limitación o la oposición al tratamiento dirigiéndose a la Secretaría General de la UJI mediante el Registro Electrónico ([https://ujiapps.uji.es/riego/rest/publicacion/solicitud\\_generica](https://ujiapps.uji.es/riego/rest/publicacion/solicitud_generica)) o, presencialmente, en la Oficina de Información y Registro (InfoCampus), situada en el Àgora Universitaria - Locales 14-15, avenida Vicente Sos Banyat, s/n 12071 Castelló de la Plana (España).

**Información adicional:** Puede consultar la información adicional y detallada sobre este tratamiento de datos en: <https://www.uji.es/protecciondatos/clausules/?t=1013>

**He sido informado/a y acepto de que el Grupo de Investigación WANT - Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables de la Universidad Jaume I lleve a cabo el tratamiento de mis datos personales de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679.**

☐ Sí estoy de acuerdo

☐ No estoy de acuerdo

### *Anexo 1. Código personal*

0% ————— 100%

**CÓDIGO PERSONAL**

Inicial del nombre del padre

Inicial del nombre de la madre

Inicial del mes de nacimiento

←

→

## Anexo 1. Variables Sociodemográficas

### VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

#### ASPECTOS DEL TRABAJO SANITARIO RELACIONADO CON EL TIPO DE CONTRATO Y RETRIBUCIÓN

PIENSE EN EL TRABAJO DEL PERSONAL SANITARIO Y RESPONDA SI ESTAS VARIABLES SON IMPORTANTES PARA EL BIENESTAR Y DESEMPEÑO:

**1. Tipo de retribución:** Cantidad económica por el trabajo que se realiza.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**2. Calidad de Contrato:** Tipo de contrato: temporal, indefinido...

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---



## *Anexo 1. Recursos Organizacionales Saludables*



## RECURSOS ORGANIZACIONALES SALUDABLES

**ASPECTOS DEL TRABAJO SANITARIO QUE REDUCEN LAS DEMANDAS LABORALES, FAVORECEN LA CONSECUCCIÓN DE LAS METAS Y ESTIMULAN EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.**

**PIENSE EN EL TRABAJO DEL PERSONAL SANITARIO Y RESPONDA SI ESTAS VARIABLES SON IMPORTANTES PARA EL BIENESTAR Y DESEMPEÑO:**

**3. Autonomía:** Poseer el suficiente control para decidir las tareas que realizarán durante el día, la cantidad, el orden en el que se llevarán a cabo y el momento en que las empezarán y/o las acabarán.

[illegible]

**4. Feedback sobre el trabajo:** Dar información sobre el desempeño. Puede proceder de la propia tarea, de sus compañeros, de su supervisor/a y también de otras personas externas a la organización/centro sanitario (ej., personas usuarias: pacientes y familiares, acompañantes).

[illegible]



**5. Clima de apoyo social:** Sentir apoyo por sus compañeros/as y supervisor/a tanto en sus circunstancias personales y profesionales.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**6. Coordinación:** Estar coordinados con las personas que trabajan, para actuar ante las situaciones de trabajo.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**7. Competencia Mental:** Sentirse con las habilidades cognitivas/mentales necesarias para trabajar con mucha información, estar concentrado y/o recordar muchas cosas a la vez.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**8. Competencia Emocional:** Sentirse con las habilidades emocionales necesarias para afrontar las demandas de su puesto de trabajo.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**9. Liderazgo positivo:** Piense en el supervisor/a y señale la importancia de que él/ella tenga en cuenta las necesidades de su servicio/unidad asistencial, reconociendo el esfuerzo y el logro de metas del servicio/unidad asistencial. Tenga una visión del futuro basada en los valores de la organización/centro sanitario, contribuyendo a la motivación y la confianza. Además de que promueva la visión de las cosas desde diferentes puntos de vista.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**10. Entorno material:** Entorno físico, instalaciones, recursos materiales y técnicos, prevención de riesgos laborales y los servicios auxiliares (Ej.Limpieza)

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**11. Humor:** Capacidad de usar la comicidad para entretener y comunicar con la intención de hacer que la gente se sienta mejor.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**12. Ergonomía:** Conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---



## Anexo 1. Demandas laborales

### DEMANDAS LABORALES

**ASPECTOS DEL TRABAJO SANITARIO QUE REQUIEREN UN ESFUERZO Y ESTÁN ASOCIADOS A UN COSTE PSICOLÓGICO, MENTAL O EMOCIONAL. NO OBSTANTE, EN ALGUNOS CASOS LAS DEMANDAS PUEDEN SER RETADORAS PARA LOS/AS EMPLEADOS/AS DEL SECTOR SANITARIO.**

**PIENSE EN EL TRABAJO DEL PERSONAL SANITARIO Y RESPONDA SI ESTAS VARIABLES SON IMPORTANTES PARA EL BIENESTAR Y DESEMPEÑO:**

**13. Sobrecarga cuantitativa:** La cantidad de trabajo que han de realizar les "sobrepasa", ya sea por falta de tiempo o por exceso de tareas.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**14. Sobrecarga mental:** El trabajo exige mucha concentración, precisión, tener que estar pendiente de diferentes cosas al mismo tiempo y recordarlas.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**15. Sobrecarga emocional:** El trabajo exige que se impliquen emocionalmente, ya sea por tener que tratar con personas usuarias (pacientes, familiares, acompañantes) difíciles o por tener que persuadir o convencer a otros.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**16. Ambigüedad de rol:** Percibir claramente la función y las tareas que tienen que desarrollar en su trabajo. Es decir, no tener claro lo que han de hacer, cómo tienen que hacerlo y por qué tienen que hacerlo.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**17. Conflicto de rol:** Percibir demandas o recibir órdenes que son incompatibles y contradictorias entre sí. Es decir, para realizar una tarea has de dejar de hacer otra.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**18. Rutina:** Las tareas que realizan son poco innovadoras, poco retadoras, repetitivas y poco cambiantes. Además, no implican el uso de diferentes habilidades.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**19. Mobbing:** Someter a comunicación hostil y no ética de forma sistemática, provocando una posición de indefensión.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**20. Disonancia emocional:** Expresar emociones que realmente no sienten o deben suprimir la expresión de emociones que realmente sienten. Por ejemplo, mostrarse agradables y simpáticos ante personas (ej., personas usuarias: pacientes, familiares, acompañantes, compañeros/as) que se muestran prepotentes o muy exigentes.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**21. Tiempo de trabajo:** Horas dedicadas a trabajar al día.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**22. Preferencias de los pacientes:** Comprensión de los profesionales de las diferencias individuales de los pacientes para mejorar la calidad de cuidado.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**23. Educación e información:** Proporcionar información completa a los pacientes sobre todos los aspectos de su atención.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**24. Interrupciones:** Veces que la tarea se para por otras demandas (Internas o externas).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**25. Ritmo de trabajo:** Velocidad para realizar las tareas.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**26. Volumen de trabajo:** La cantidad de trabajo "sobrepasa" por exceso de tareas.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---



### *Anexo 1. Empleados Saludables*



## EMPLEADOS SALUDABLES

### ESTADOS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO QUE SE GENERAN EN EL TRABAJO SANITARIO.

**PIENSE EN EL TRABAJO DEL PERSONAL SANITARIO Y RESPONDA SI ESTAS VARIABLES SON IMPORTANTES PARA EL BIENESTAR Y DESEMPEÑO:**

**27. Eficacia colectiva percibida:** Creer en las capacidades de su equipo de trabajo para desarrollar con éxito las tareas a pesar de los obstáculos.

[illegible]

**28. Engagement:** Sentirse inmersos, llenos de energía y dedicados a su trabajo, creando un clima positivo de plenitud e ilusión.

[illegible]





**33. Cuidado Compasivo:** Tener una profunda conciencia de sufrimiento de uno mismo y el de otras personas y mostrar habilidades compasivas para aliviar y/o evitar ese sufrimiento en el cuidado de las personas usuarias (pacientes, familiares, acompañantes).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**34. Optimismo:** Esperar lo mejor en tiempos difíciles, ser optimistas en cuanto al futuro y en general, esperar que ocurran más cosas buenas que malas.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**35. Motivación extrínseca:** Fuerza que impulsa a realizar acciones, iniciando y manteniendo la conducta. Esta fuerza se debe a factores externos como incentivos o recompensas.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**36. Motivación Intrínseca:** Fuerza que impulsa a realizar acciones, iniciando y manteniendo la conducta. Esta fuerza se debe a factores internos de la persona que no necesitan incentivos, satisfacen a la persona con solo hacerlas.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**37. Motivación prosocial:** Fuerza que impulsa a realizar acciones, iniciando y manteniendo la conducta. Esta fuerza se debe a una vocación especial, un sentimiento altruista y en ayudar y entender a los demás.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**38. Empatía:** Capacidad de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**39. Actuaciones superficiales:** Expresar emociones que no se corresponden con lo que se siente realmente (Ej. Sonreír a tus compañeros / pacientes cuando realizan conductas agresivas, de prepotencia, etc).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**40. Actuaciones profundas:** Las expresiones de emociones no son reevaluadas. Son reales y no hay una manipulación en ellas (Ej. Reflejar tristeza cuando las cosas van mal).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**41. Inteligencia emocional:** Capacidad de los individuos para reconocer sus propias emociones y las de los demás, discriminar entre diferentes sentimientos y etiquetarlos apropiadamente, utilizar información emocional para guiar el pensamiento y la conducta, y administrar y/o ajustar las emociones para adaptarse al ambiente o conseguir objetivos.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**42. Compasión:** Capacidad para prestar atención hacia el sufrimiento de los otros para intentar aliviarlo, reconocer que compartimos una misma humanidad, y que esto nos permite perdonarnos a nosotros mismos y a los demás.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**43. Autocompasión:** Capacidad de ser consciente y abierto al propio sufrimiento, no evitarlo o desconectarse de él, generando el deseo de aliviar el sufrimiento de uno y curarse con amabilidad.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**44. Perspectiva:** La capacidad de mantener la emoción positiva en horas extras. Una vez surge una emoción positiva (por ejemplo, alegría, orgullo, asombro), persiste durante más tiempo.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**45. Resiliencia:** la capacidad de recuperarse de las emociones negativas. Las personas en el extremo superior de este continuo son rápidas para recuperarse de las emociones negativas como el miedo, la tristeza o la ira, mientras que las del extremo inferior son lentas para recuperarse y con frecuencia quedan paralizadas por la adversidad.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**46. Intuición social:** Grado de sintonía con las señales sociales no verbales. Se adaptan a la lectura de señales no verbales como expresiones faciales, lenguaje corporal o entonación vocal e infieren información social de los estados emocionales de los demás.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**47. Autoconsciencia:** La capacidad de percibir las señales corporales que reflejan las emociones. Estar en sintonía con las señales fisiológicas y emocionales que surgen dentro de sus cuerpos y adeptos en reconocerlos e interpretarlos por lo que son.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**48. Sensibilidad al contexto:** Grado con el que las respuestas no conductuales y conductuales tienen en cuenta nuestro contexto social. Es como la versión externa de la autoconsciencia que refleja la sintonía con el entorno social. Saber cómo modificar sus respuestas a las reglas implícitas y las expectativas que rigen las diferentes situaciones sociales.

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**49. Atención:** La capacidad de detectar distracciones emocionales y permanecer enfocado.

No importante	Muy poco importante	Poco importante	Algo importante	Importante	Bastante	Muy importante
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**50. Autoeficacia compasiva:** Las creencias de las personas en sus capacidades para el desarrollo de habilidades compasivas dentro del trabajo.

No importante	Muy poco importante	Poco importante	Algo importante	Importante	Bastante	Muy importante
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**51. Agradabilidad:** Grado en el que las emociones son placenteras o gratas.

No importante	Muy poco importante	Poco importante	Algo importante	Importante	Bastante	Muy importante
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**52. Intensidad de la emoción:** Grado en el que las emociones son experimentadas.

No importante	Muy poco importante	Poco importante	Algo importante	Importante	Bastante	Muy importante
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





**55. Desarrollo de habilidades:** Prácticas que ofrecen la oportunidad de formación para el desarrollo de las competencias y habilidades requeridas para el puesto de trabajo (ej., formación).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**56. Desarrollo de carrera:** Prácticas que ofrecen la oportunidad de desarrollo profesional y de promoción dentro de la organización (ej., plan de carrera).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**57. Equidad:** Prácticas que favorecen que las relaciones con las personas y la organización sean equitativas y sean percibidas como justas (ej., promociones y compensaciones equitativas).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**58. Responsabilidad Social Empresarial-RSE:** Conjunto de acciones para la contribución activa y voluntaria de la organización al mejoramiento social, económico y ambiental. Estas acciones tienen repercusiones positivas sobre la sociedad, así como sobre trabajadores, clientes, proveedores, etc. (ej., colaboración con ONG).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**59. Fomento salud psicosocial:** Prácticas que velan por el bienestar y la calidad de vida de las personas (ej., evaluación y prevención psicosocial sistemática, coaching).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---



**60. Prevención mobbing:** Prácticas que facilitan la detección precoz y la prevención de las posibles situaciones de acoso en la organización (ejemplo, protocolo antimobbing).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**61. Igualdad de oportunidades en función de la diversidad (género y edad):** Acciones sostenidas en el tiempo para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y por edad (ej., representación en puestos de mando, salarios igualitarios).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**62. Apoyo a la maternidad y la paternidad:** Prácticas que amplían los requisitos de la legislación vigente para disfrutar de la maternidad/paternidad (ej., ampliación baja, flexibilidad horaria).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**63. Igualdad de acceso al trabajo (por género y edad):** Prácticas que tienen en cuenta las competencias y el talento de las personas por encima del género y la edad (ej., procesos de selección transparentes y sin discriminación por género o edad).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**64. Liderazgo en gestión de la diversidad:** Prácticas de liderazgo para gestionar con mayor eficiencia las diferencias de género y de edad (ej., los líderes apoyan e incluyen a personas de diferentes trayectorias y perspectivas).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**65. Cultura organizacional de integración de la diversidad:** Prácticas que fomentan una cultura de aceptación, integración y respeto a las diferencias de género, edad y cultura (ej., clima de confianza, apreciación y apertura a la diversidad).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**66. Formación continua en función de la diversidad (género y edad):** Prácticas que adapta la formación teniendo en cuenta las características de cada género o de cada grupo de edad (ej., actualización de conocimientos y reciclaje para las personas más mayores).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**67. Fomento de estilo de vida saludable:** Prácticas que fomentan el desarrollo de hábitos saludables en los/las trabajadores/as (ej., cuidado de postura, hábitos alimenticios, actividad física).

No importante <input type="radio"/>	Muy poco importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Algo importante <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Bastante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
--	--	--	--	-------------------------------------	-----------------------------------	---

**69. Mentoring (ascendente y descendente):** Prácticas por las que una persona con experiencia (llamado mentor) asiste a otra/s persona/s en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos que mejorarán el crecimiento profesional y personal de la persona con menos experiencia (ej., los trabajadores mayores mentorizan a los jóvenes por mayor experiencia, los trabajadores jóvenes mentorizan a los mayores por conocimientos más actualizados).

No importante	Muy poco importante	Poco importante	Algo importante	Importante	Bastante	Muy importante
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**70. Adaptación del puesto (principalmente por la edad):** Práctica que consiste en analizar la pertinencia y adecuación del puesto de trabajo a los /las trabajadores/as con mayor edad (ej., ergonomía, turnos de trabajo).

No importante	Muy poco importante	Poco importante	Algo importante	Importante	Bastante	Muy importante
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



0%  100%

Ha finalizado la encuesta,

**pulse la flecha de la izquierda** si quiere revisar alguna de sus respuestas o  
**pulse la flecha de la derecha** para enviar.



0% ————— 100%

Gracias por dedicarle tiempo a esta encuesta.

Su respuesta se ha registrado.

Agradecimientos por parte del equipo  
WANT.



Equipo de Investigación · WANT  
Prevención Psicosocial  
y Organizaciones Saludables

## 8.2. Anexo 2. Revisión sistemática

### 1. Proceso seguido

- Criba principal:
  - Muestra: Personal sanitario
  - Año de publicación: 2016-2020
  - Idioma: Español o inglés
  - Factor de impacto de al menos 5 revistas: <1,5
  - Open access
- Criba 1:
  - Seleccionar solo personal sanitario, no académicos, variables explicativas y no modelos teóricos.
- Criba 2:
  - No explicativos, repetidos, no publicados
- Bases de datos:

#### 1. Web of Science:

<b>Tema o Término temático</b>	<b>Dominio</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultados</b>	<b>Criba 1</b>	<b>Criba 2</b>	<b>Artículos finales</b>
Bienestar	<i>Science socials</i>	WOS, CCL, DIIDW, KSD, MEDCINE, RGCI, SCIELO	877	21	5	2
Desempeño	<i>Science socials</i>	WOS, CCL, DIIDW, KSD, MEDCINE, RGCI, SCIELO	1541	42	4	1
Well-being	<i>Public environment occupational health, Social sciences interdisciplinary, nursing and healthcare sciences services</i>	SCI-Expanded, SSCI, A&HCI, CPCi-S, CPCI-SSH, BKCI-, BkCI-SSH, ESCI, CCR-EXPANDED, IC	3644	76	21	14
Work performance	<i>Health care sciences services, Psychology applied, Psychology multidisciplinary, behavioral sciences, psychology and social sciences interdisciplinary</i>	SCI-Expanded, SSCI, A&HCI, CPCi-S, CPCI-SSH, BKCI-, BkCI-SSH, ESCI, CCR-EXPANDED, IC	3752	51	7	4

2. *APA Psycinfo y APA Psycarticles:*

<b>Tema o Término temático</b>	<b><i>Dominio</i></b>	<b><i>Limitadores</i></b>	<b><i>Resultados</i></b>	<b><i>Criba 1</i></b>	<b><i>Criba 2</i></b>	<b><i>Artículos finales</i></b>
<i>Wellbeing or well-being or well being</i>	Aplicar materias equivalentes	Inglés	1598	21	11	4
<i>Work performance or job performance or employee performance</i>	Aplicar materias equivalentes	Inglés	171	9	1	1

**2. Resultados obtenidos:**

1. *Artículo:*

- a. Título: Bienestar Laboral en Profesionales Médicos. Una Mirada desde la Psicología Ocupacional Positiva.
- b. Autor: Crespo, J.L.
- c. Año: 2015
- d. Número de muestra: 281
- e. Variables independientes: Escalas de regulación, desarrollo, entorno material, entorno social, satisfacción y adaptación
- f. Variables dependientes: Bienestar psicosocial
- g. Conclusiones: La escala de regulación, desarrollo, entorno material, entorno social, satisfacción y adaptación, correlaciona positivamente con el bienestar psicosocial.

2. *Artículo:*

- a. Título: Gender Differences in Psychological Well-Being and Health Problems among European Health Professionals: Analysis of Psychological Basic Needs and Job Satisfaction
- b. Autor: Diego Gómez-Baya, Ana M. Lucia-Casademunt José A. Salinas-Pérez
- c. Año: 2018
- d. Número de muestra: 1774 de 35 países
- e. Variables independientes: Necesidades psicológicas básicas (6th EWCS):

Autonomía competencia satisfacción laboral relaciones/apoyos. Género.

- f. Variables dependientes: Bienestar psicológico y problemas de salud.
- g. Conclusiones: Las variables de autonomía, competencia, satisfacción laboral y bienestar correlacionan positivamente entre ellas. Los problemas de salud correlacionan negativamente con todas las anteriores. Ambas relaciones son mediadas parcialmente por el género. Las profesionales en europa tienen menos bienestar psicológico, menos niveles de satisfacción y más problemas de salud. La satisfacción de la necesidades psicológicas sirve como mecanismo para explicar las diferencias entre género en bienestar psicológico.

### 3. *Artículo:*

- a. Título: Associations between job demands,work-related strain and perceived quality of care: a longitudinal study among hospital physicians.
- b. Autor: TANYA KRÄMER, ANNA SCHNEIDER, ERIKA SPIEB PETER ANGERER, and MATTHIAS WEIGL
- c. Año: 2016
- d. Número de muestra: 95
- e. Variables independientes: Demandas laborales (estresores sociales, presión temporal y demandas pacientes).
- f. Variables dependientes: Strain (irritación) y calidad del cuidado.
- g. Conclusiones: Las demandas laborales influyen en la calidad del cuidado indiferentemente del strain (irritación, presión). Altos estresores y presión de tiempo se asocia a la disminución de la calidad del cuidado. Sorprendentemente, el strain, no se asocia con un decrecimiento de calidad ni con un aumento.. Se mantiene igual durante el tiempo.

### 4. *Artículo:*

- a. Título: The Reciprocal Effect of Psychosocial Aspects on Nurses Working Conditions.
- b. Autor: Krystyna Kowalczuk, Elżbieta Krajewska-Kułak and Marek Sobolewski
- c. Año: 2017.
- d. Número de muestra: 789.
- e. Variables independientes: Correlaciones entre demandas, control apoyo social

well being y cambios deseados.

- f. Variables dependientes: Correlaciones entre demandas, control apoyo social well being y cambios deseados.
- g. Conclusiones: Conflictos y sobrecargas correlaciona negativamente con el bienestar total. El bienestar psicológico correlaciona positivamente con el control del propio trabajo y el control cognitivo, además del apoyo social. La expectativa de cambio las quieren las personas con poco apoyo social, altas demandas. Mientras que no las quieren los que tienen control sobre su trabajo y las personas más jóvenes comparadas con las más mayores (10 años de diferencia). A más bienestar físico, las puntuaciones en bienestar psicológico también son más altas. Y más apoyo horizontal que vertical.

5. *Artículo:*

- a. Título: A cross-sectional study investigating patient-centred care, co-creation of care, well-being and job satisfaction among nurses.
- b. Autor: JUDITH DEN BOER ANNA P. NIEBOER and JANE M. CRAMM
- c. Año: 2017.
- d. Número de muestra: 153.
- e. Variables independientes: correlaciones entre cuidado centrado en el paciente (8 categorías : prioridades de los pacientes, información y educación, facilidades del cuidado, apoyo emocional, familia y amigos transición continua, confort físico y coordinación del cuidado).
- f. Variables dependientes: Co-Creación de cuidado, Satisfacción laboral y Bienestar.
- g. Conclusiones: Bienestar: De las 8 categorías, todas relacionan con el bienestar menos prioridades de los pacientes. En la satisfacción laboral, todas son significativas excepto familia y amigos y confort físico.

6. *Artículo:*

- a. Título: Motivation in caring labor: Implications for the well-being and employment outcomes of nurses.
- b. Autor: Janette Dill Rebecca J. Erickson James M. Diefendorff
- c. Año: 2016.
- d. Número de muestra: 730.



- e. Variables independientes: Motivación prosocial, Motivación intrínseca y Motivación extrínseca.
- f. Variables dependientes: síntomas físicos, agotamiento laboral y intención de abandono.
- g. Conclusiones: La motivación extrínseca relación significativa negativa con burnout, síntomas físicos e intención de abandono. Motivación intrínseca relación significativa negativa con las 3. Motivación prosocial solo correlación con el burnout (negativa). Además, enfermeras mayores de 50 años + riesgo que todas las demás edades y las edades de 25-35 las que más intención de abandono.

7. *Artículo:*

- a. Título: Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia.
- b. Autor: Maria-Jose Merino-Plaza, Francisco-Javier Carrera-Hueso, Nuria Arribas-Boscá, Amparo Martínez-Asensi, Pedro Vázquez-Ferreiro, Alberto Vargas-Morales, Narjis Fikri-Benbrahim .
- c. Año: 2018.
- d. Número de muestra: 238.
- e. Variables independientes: características sociodemográficas de los trabajadores, percepción sobre los factores moduladores, perfil de riesgo psicosocial, tiempo trabajado (TT), autonomía (AU), carga de trabajo (CT), demandas psicológicas (DPs), variedad/contenido del trabajo (V/C), participación/supervisión (P/S), interés por el trabajador/compensación (IT/C), desempeño de rol (DR) y relaciones/apoyo social (R/AS).
- f. Variables dependientes: burnout y burnout franco.
- g. Conclusiones: El cansancio emocional se asoció positivamente a los riesgos psicosociales vinculados a carga de trabajo, demandas psicológicas, participación/supervisión, desempeño de rol, relaciones/apoyo social y al consumo de ansiolíticos; fueron factores protectores los hijos, sentirse valorado por pacientes y compañeros, satisfacción laboral, optimismo y apoyo social. Las asociaciones halladas para la despersonalización fueron similares, pero más débiles. La baja realización personal se asoció positivamente a los riesgos

psicosociales vinculados al tiempo trabajado, autonomía, variedad/contenido del trabajo, desempeño de rol y apoyo social. Los individuos con mayor satisfacción laboral, autoeficacia y optimismo, afrontan mejor el estrés y son menos vulnerables a los riesgos psicosociales y al burnout.

8. *Artículo:*

- a. Título: Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria.
- b. Autor: Claudio Rodríguez-Cáceres, Raúl Ramírez-Vielma, Manuel Fernández-Ríos y Claudio Bustos-Navarrete
- c. Año: 2018.
- d. Número de muestra: 128.
- e. Variables independientes: Capital psicológico (Optimismo, esperanza, resiliencia y autoeficacia) y Apoyo social del trabajo
- f. Variables dependientes: Desempeño contextual 1 y 2
- g. Conclusiones: El capital psicológico predice el desempeño contextual, se encontró que esta relación sólo se establece entre la resiliencia y el desempeño contextual. El apoyo social no moduló la relación entre ambas.

9. *Artículo:*

- a. Título: Human Connections and Their Roles in the Occupational Well-being of Healthcare Professionals: A Study on Loneliness and Empathy.
- b. Autor: Jorge Soler-González, Montserrat San-Martín, Roberto Delgado-Bolton y Luis Vivanco.
- c. Año: 2017.
- d. Número de muestra: 433.
- e. Variables independientes: Ausencia (Soledad) y Empatía.
- f. Variables dependientes: Bienestar laboral (work stress indicators: alineación somatización y exaltación).
- g. Conclusiones: La empatía mostró una correlación negativa significativa con la somatización, exhaustación y la alineación del trabajo. Sin embargo, la soledad mostró en estas tres variables los efectos contrarios. También, las enfermeras tienen más efectos colaterales que los médicos. Diferencias en empatía y efectos colaterales por sexo. Relación entre edad y somatización. También

somatización y experiencia laboral. También pero con menos fuerza: el salario y la búsqueda de actividades correlaciona negativamente con la somatización.

*10. Artículo:*

- a. Título: Work engagement and perceived work ability: An evidence - based model to enhance nurses' well - being.
- b. Autor: Marco TOMIETTO, Eleonora PARO, Riccardo SARTORI, Rita MARICCHIO, Luciano CLARIZIA, Paola DE LUCIA, Giuseppe PEDRINELLI, Rosanna FINOS.
- c. Año: 2019.
- d. Número de muestra: 682.
- e. Variables independientes: Work engagement, Work ability- relacionada con job satisfaction, Job satisfaction- relacionada con turnover intentions.
- f. Variables dependientes: Work ability, Job satisfaction y Turnover intentions (out and inside of organization).
- g. Conclusiones: Dedicación y vigor significativos con work ability, Work ability relaciona significativamente con job satisfaction,----Atención a la edad de las enfermeras ya que existen diferencias según la edad en el engagement.

*11. Artículo:*

- a. Título: Occupational Satisfaction of Physicians: The Impact of Demands and Resources.
- b. Autor: Michelle Morelo Pereira Maria Cristina Ferreira and Felipe Valentini
- c. Año: 2019
- d. Número de muestra: 284
- e. Variables independientes: enriquecimiento trabajo-familia, sobrecarga y Pasión armoniosa por el trabajo ( Variable mediadora)
- f. Variables dependientes: Satisfacción laboral
- g. Conclusiones: Enriquecimiento relaciona positivamente con satisfacción, Sobrecarga negativamente con satisfaction, harmony relaciona con satisfaction, harmony explain 33% de la relación de enriq. y satisfaction y el 54% de la varianza de sobrecarga, enriquecimiento con satisfacción.

*12. Artículo:*

- a. Título: Working posture and its predictors in hospital operating room nurses.

- b. Autor: Farahnaz Abdollahzade, Fariba Mohammadi, Iman Diana, Elnaz Asghari, Mohammad Asghari- Jafarabadi, Zahra Sokhanvar
- c. Año: 2016
- d. Número de muestra: 147
- e. Variables independientes: características demográficas, hábitos de ejercicios, experiencia laboral, tipo de quirófano, turno de trabajo, responsabilidad, satisfacción laboral y presión por el trabajo
- f. Variables dependientes: características demográficas, hábitos de ejercicios, experiencia laboral, tipo de quirófano, turno de trabajo, responsabilidad, satisfacción laboral y presión por el trabajo
- g. Conclusiones: Relación género y postura, relación cambios y tipos de quirófanos y género y tipo de quirófano se relaciona con la postura (CUIDAR LOS AMBIENTES DE TRABAJO).

*13. Artículo:*

- a. Título: Occupational Factors Associated with Health-Related Quality of Life in Nursing Professionals: A Multi-Centre Study.
- b. Autor: María Dolores Ruiz-Fernández , Ángela María Ortega-Galán , Cayetano Fernández-Sola , José Manuel Hernández-Padilla, José Granero-Molina and Juan Diego Ramos-Pichardo
- c. Año: 2020
- d. Número de muestra: 1521
- e. Variables independientes: Variables sociodemográficas (Edad, género, estado marital, lugar de trabajo, estado del empleado, cambios de trabajo, experiencia como enfermera), Fatiga, compasión, satisfacción de la compasión y burnout
- f. Variables dependientes: Calidad de vida relacionada con la salud (componentes físicos y mentales)
- g. Conclusiones: Compasión fatiga, burnout afectan a calidad de vida, y en menos medida la satisfacción compasión. Fatiga compasión y burnout afectan al componente mental de Calidad de Vida y Género influye en el componente mental.

*14. Artículo:*

- a. Título: Interruptions of activities experienced by nursing professionals in an

intensive care unit

- b. Autor: Daniele de Oliveira Prates, Ana Elisa Bauer de Camargo Silva
- c. Año: 2016
- d. Número de muestra: 33
- e. Variables independientes: Interrupciones (Relacionadas con pacientes, comunicación interpersonal, tareas enfermeras, materiales, movimiento de personas, teléfonos, televisión, alarmas, ruidos y personas)
- f. Variables dependientes: Actividades
- g. Conclusiones: Acciones hacia el paciente fueron las más interrumpidas. La fuente principal de interrupción es externa. Las interrupciones pueden causar conductas negativas lo que implica menos rendimiento.

*15. Artículo:*

- a. Título: Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare.
- b. Autor: Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A.
- c. Año: 2018
- d. Número de muestra: 119 Médicos (Estudio 1) y 58 enfermeras (Estudio 2)
- e. Variables independientes: Job crafting
- f. Variables dependientes: Performance, engagement y salud.
- g. Conclusiones: Job crafting se asocia con aumentos de engagement y bienestar y reducción de agotamiento. Además de una asociación positiva con el desempeño.

*16. Artículo:*

- a. Título: Effect of Nurses' Emotional Labor on Customer Orientation and Service Delivery: The Mediating Effects of Work Engagement and Burnout.
- b. Autor: Sang-Sook Han, Jeong-Won Han , Yun-Hyung Kim
- c. Año: 2017
- d. Número de muestra: 378
- e. Variables independientes: Labores emocionales ( actuación profunda y superficial) y Burnout
- f. Variables dependientes: Job performance: entrega de servicios y orientación al cliente)

- g. Conclusiones: Actuación profunda y engagement tienen un efecto directo e indirecto sobre el aumento de las prestaciones del servicio y la orientación al cliente. Sin embargo, las actuaciones superficiales se relacionan indirectamente reduciendo la prestación de servicios y la orientación al cliente.

*17. Artículo:*

- a. Título: Correlation of leadership and care coordinator performance among primary care physicians.
- b. Autor: Werdhani RA, Sulistomo AW, Herqutanto, Wirawan I, Rahajeng E, Sutomo AH, Mansyur M
- c. Año: 2018
- d. Número de muestra: 84
- e. Variables independientes: Professional practices, sociodemográficas, cultura organizacional y Clinical leadership.
- f. Variables dependientes: Care coordinator
- g. Conclusiones: Correlación con care coordinator: Job satisfaction, edad, employment, liderazgo clínico y transformacional. No correlación con el compromiso y con la cultura organizacional.

*18. Artículo:*

- a. Título: The mediating role of cognitive and affective empathy in the relationship of mindfulness with engagement in nursing
- b. Autor: María del Carmen Pérez-Fuentes , José Jesús Gázquez Linares, María del Mar Molero Jurado María del Mar Simón Márquez and África Martos Martínez
- c. Año: 2020
- d. Número de muestra: 1383
- e. Variables independientes: Mindfulness, Empatía afectiva (Modulador) y Empatía cognitiva (Modulador)
- f. Variables dependientes: Engagement (Dedicación, vigor, y absorción)
- g. Conclusiones: Estudio 1: de los 18 artículos sacaron que el bienestar y la satisfacción laboral están positivamente asociadas con aspectos interpersonales del desempeño. Estudio 2: El engagement no se relaciona con el cuidado del paciente pero sí con la autonomía y las oportunidades de aprendizaje y

desarrollo. Estudio 3: Hay asociación entre el work engagement y el desempeño de su rol de profesor. Estudio 4: El work engagement se relaciona con la amabilidad, la estabilidad emocional se relaciona con el doctor work engagement y la escrupulosidad se relaciona con el doctor work engagement y teacher work engagement.

*19. Artículo:*

- a. Título: Physicians' professional performance: an occupational health psychology perspective
- b. Autor: Renée A. Scheepers
- c. Año: 2017
- d. Número de muestra: Estudio 2: 185 médicos. Estudio 3 y 4: 815 (residentes) y 819 (médicos)
- e. Variables independientes: Estudio 1: Revisión sistemática de bienestar y desempeño. Estudio 2: Asociación work engagement y desempeño profesional basado en la experiencia del paciente. Estudio 3: Asociación entre el work engagement y el desempeño profesional en su rol de profesor. Estudio 4: Como el work engagement en los roles de doctor y profesor es facilitado por los rasgos de personalidad
- f. Variables dependientes: Estudio 1: Revisión sistemática de bienestar y desempeño. Estudio 2: Asociación work engagement y desempeño profesional basado en la experiencia del paciente. Estudio 3: Asociación entre el work engagement y el desempeño profesional en su rol de profesor. Estudio 4: Como el work engagement en los roles de doctor y profesor es facilitado por los rasgos de personalidad
- g. Conclusiones: El riesgo de burnout es mayor en hombres con trabajo fijo, hay relación entre el burnout y la cantidad de demandas atendidas durante el día, la percepción de apoyo social actúa como factor protector contra el burnout. Y factores de la inteligencia emocional, factores interpersonales, gestión del estrés y humor (factor protector) son factores significativos. Apoyo social y autoeficacia correlaciona negativamente con el burnout.

*20. Artículo:*

- a. Título: Analysis of Burnout Predictors in Nursing: Risk and Protective

### Psychological Factors

- b. Autor: María del Carmen Pérez-Fuentes, María del Mar Molero-Jurado, José J. Gázquez-Linares, and María del Mar Simón-Márquez
- c. Año: 2019
- d. Número de muestra: No muestra
- e. Variables independientes: Factores inteligencia emocional, autoeficacia y apoyo social, Diferencias de sexo, Variables del desempeño de trabajo (Contrato laboral)
- f. Variables dependientes: Burnout
- g. Conclusiones: Este artículo es un artículo de hipotetización, comparan por diferentes artículos los diferentes ritmos de trabajo dentro de los hospitales basándose en dos tiempo, tiempo lento y tiempo rápido. Concluyen con la analogía de ricitos de oro que quiere decir que el trabajo óptimo es la mezcla de ambas, ni trabajar lento que aumenta las demandas ni trabajar a tope, que aumenta los riesgos psicosociales.

#### 21. Artículo:

- a. Título: The goldilocks effect: the rhythms and pace of hospital life
- b. Autor: Jeffrey Braithwaite , Louise A. Ellis, Kate Churruca and Janet C. Long
- c. Año: 2018
- d. Número de muestra: 522
- e. Variables independientes: Tiempo de trabajo lento y rápido
- f. Variables dependientes: Desempeño y bienestar
- g. Conclusiones: Los hallazgos resaltan el efecto directo de la discreción de habilidades en la reducción del agotamiento emocional, la intención de irse, el mantenimiento bienestar afectivo y satisfacción laboral. la discreción de habilidades modera el efecto negativo de las expectativas desproporcionadas de los pacientes sobre todos los resultados psicológicos considerados. La discreción de habilidades modera el efecto de las demandas cognitivas sobre la intención de rotación, así como el efecto de demandas cuantitativas de agotamiento emocional y satisfacción laboral sólo en condiciones de bajas demandas laborales.

#### 22. Artículo:



- a. Título: RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMANDS AND PSYCHOLOGICAL OUTCOMES AMONG NURSES: DOES SKILL DISCRETION MATTER?
- b. Autor: SARA VIOTTI and DANIELA CONVERSO
- c. Año: 2016
- d. Número de muestra: 523
- e. Variables independientes: 3 demandas (Expectativas desproporcionadas, demandas cuantitativas y demandas cognitivas) y Skill discretion
- f. Variables dependientes: Emotional exhaustion, Emotional well-being y job satisfaction.
- g. Conclusiones: Trabajo por turno es peor asociado a la percepción del trabajo psicosocial. La escala de bienestar y de calidad de vida se encuentran asociaciones positivas y fuertes en los dominios somáticos y psicológicos.

*23. Artículo:*

- a. Título: Psychosocial Work-Related Hazards and Their Relationship to the Quality of Life of Nurses—A Cross-Sectional Study
- b. Autor: Bianka Misiak , Regina Sierżantowicz , Elzbieta Krajewska-Kułak , Karolina Lewko , Joanna Chilinska and Jolanta Lewko
- c. Año: 2020
- d. Número de muestra: 60
- e. Variables independientes: Condiciones laborales psicosociales (Demandas, control Apoyo social, bienestar y deseo de cambio)
- f. Variables dependientes: Calidad de vida WHOQOL-Bref (dominio somático, psicológico, social y de ambiente)
- g. Conclusiones:

*24. Artículo:*

- a. Título: Wellness room as a strategy to reduce occupational stress: quasi-experimental study
- b. Autor: João Paulo Belini Jacques, Renata Perfeito Ribeiro, Alessandro Rolim Scholze, Maria José Quina Galdino, Júlia Trevisan Martins, Benedita Gonçalves de Assis Ribeiro
- c. Año: 2017

- d. Número de muestra: 60
- e. Variables independientes: Wellness room (workshops de gestión de estrés, actividades físicas, beauty day and auricular acupuncture)
- f. Variables dependientes: Demandas, control y apoyo social
- g. Conclusiones: Wellness room redujo las demandas, aumentó el control y el apoyo social. Sin embargo, no presentó diferencias significativas.

*25. Artículo:*

- a. Título: The Effects of Nursing Satisfaction and Turnover Cognitions on Patient Attitudes and Outcomes: A Three-Level Multi-Source Study.
- b. Autor: Sara Jansen Perry , Jason P. Richter , Brad Beauvais
- c. Año: 2018
- d. Número de muestra: 2596 de 110 services de 35 centros de salud
- e. Variables independientes: Satisfacción agregada de enfermeras, Liderazgo, adecuación de personal, trabajo en equipo, prácticas de atención enfermería y oportunidades de avance.
- f. Variables dependientes: Satisfacción autoinformada, Insatisfacción basada en deseo(N1 y N2), Intención de abandono y Satisfacción de la visita, de la atención, recomendar (N2). Además de tasa de caídas, errores de medicamentos (N3).
- g. Conclusiones: Liderazgo, adecuación de personal, trabajo en equipo entre enfermeros y médicos, práctica de atención de enfermería y oportunidades de avance, se relacionaron positivamente con la satisfacción autoinformada y negativamente con la insatisfacción basada en deseo y la intención de abandono (Nivel 1). La satisfacción agregada de enfermera no se relaciona con la insatisfacción de deseo y abandono pero sí con la satisfacción de la visita, la atención, recomendación (Nivel 2). Satisfacción agregada de enfermería (Nivel 3) se relacionaba negativamente con la insatisfacción de deseo, intención de abandono y el aumento de tasa de caídas, errores de medicinas, toma de decisiones.

*26. Artículo:*

- a. Título: The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and

day shifts.

- b. Autor: Paola Ferri, Matteo Guadi, Luigi Marcheselli, Sara Balduzzi, Daniela Magnani, Rosaria Di Lorenzo.
- c. Año: 2016
- d. Número de muestra: 213
- e. Variables independientes: Turno de noche o turno de día.
- f. Variables dependientes: Work situation, General job satisfaction, information of shifts, Personal habits, Sleep, chronic fatigue, Physical health conditions, general health questionnaire, injuries and demographic var.
- g. Conclusiones: Las enfermeras del turno de noche en comparación a las del día, tienen menos satisfacción laboral, menor calidad y menos cantidad de sueño, más fatiga crónica, más síntomas psicológicos y cardiovasculares.

### ***3. Comparación de las variables obtenidas con las variables con el modelo HERO***

Repetidas / No Repetidas	Variables
No rep	Escala de regulación (tiempo de trabajo, retribución y calidad del contrato)
Rep	Escala desarrollo
No rep	Entorno material
Rep	Entorno social
Rep	Autonomía
Rep	Competencia
Rep	Estresores
Rep	Presión temporal
Rep	Conflictos
Rep	Sobrecarga
Rep	Control del trabajo

Rep	Apoyo social
No rep	Prioridades de los pacientes, información y educación, facilidades del cuidado, apoyo emocional, transición continua, confort físico y coordinación del cuidado
No rep	Motivación (tanto intrínseca, extrínseca)
No rep	Motivación prosocial
Rep	Resiliencia
Rep	Autoeficacia
Rep	Optimismo
No rep	Empatía
No rep	Soledad
Rep	Work ability
Rep	Enriquecimiento del puesto de trabajo
No rep	Ambiente de trabajo
Rep	Fatiga
Rep	Burnout
No rep	Interrupciones
Rep	Job crafting
No rep	Actuaciones profundas: Las emociones son reales, no están reevaluadas
Rep	Engagement
No rep	Aspectos interpersonales del desempeño
No rep	Tipo de trabajo (Contrato)
Rep	Percepción de apoyo
No rep	Ritmos de trabajo (óptimo)

Rep	Condiciones laborales Demandas, control Apoyo social, bienestar y deseo de cambio)
No rep	Wellness room
Rep	Liderazgo
No rep	Tipo de turno (Horario)
No rep	Humor
No rep	Inteligencia emocional
Rep	Discreción de habilidades
Rep	Adecuación del personal
No rep	Trabajo en equipo

### 8.3. Anexo 3. Resultados Comentados:

#### 3.1. Página principal-Home



Home

2



Evaluar

Modelo HERO

Cuestionario

Encuesta

Divulgación

Publicaciones

Conferencias

Blogs

Sobre nosotros

Quiénes somos

Filosofía

Contacto

Financiación




3

Actualizaciones Más Recientes



Sanitarios de todo el mundo luchan por nuestro planeta. La afectación del covid-19 ha dejado(...)

Ver más



Las consecuencias psicosociales del Covid-19. La nueva normalidad afecta a(...)

Ver más

NUESTRO OBSERVATORIO

4



Mide la Salud Psicosocial de tu Organización



Descubre nueva información



Mejora la Salud Psicosocial con nuestras Intervenciones



Conoce y Participa en los Premios Hospital Optimista

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

Home

Evaluar

Material Audiovisual

Sobre nosotros

5

Registro de tratamiento de datos


Confidencialidad

Política de privacidad




1. Logo y Nombre: Ejemplo de propuesta de logo..
2. Barra de navegación: Está compuesta por 4 apartados: *Home*, *Evaluar*, *Divulgación* y *Sobre Nosotros*. Exceptuando el *Home*, todos los apartados están compuestos de subapartados que nos indican los diferentes puntos de nuestra propuesta de página web. En la imagen se ve estático ya que una imagen no permite la interacción pero en la realidad, los subapartados solo aparecen si accedes a la barra de navegación.
3. Actualizaciones más recientes: Este apartado va destinado a la actualización de noticias relacionadas con el sector sanitario y diferentes actos, actividades y noticias relevantes de los colaboradores. Mediante hipervínculos se accede a la página de la noticia.
4. Nuestro observatorio: En este apartado se presenta qué encontraremos y para qué sirve el observatorio. Entre las funciones a destacar para los usuarios encontramos la posibilidad de medir la salud psicosocial tanto individual como organizacional. Como segundo subapartado encontramos la posibilidad de encontrar información relevante mediante las publicaciones, material audiovisual y blogs de los colaboradores. El tercer subapartado va destinado a la promoción de la mejora de la salud psicosocial. El último subapartado hace referencia a los premios Hospital Optimista, donde se dispone de un hipervínculo que lleva a la página de Hospital Optimista.
5. Footer: El footer está compuesto por tres columnas. La primera de ellas nos muestra los datos generales de contacto como dirección, teléfono o e-mail. La segunda nos permite acceder a apartados de nuestra página web sin necesidad de usar la barra de navegación. Por último, en la tercera columna podemos acceder a los términos de privacidad, confidencialidad y de registro de datos. Este apartado es indispensable ya que la seguridad y tratamiento de datos es muy importante.



### 3.2. Evaluar-Modelo HERO



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
<div style="border: 2px solid red; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">2</div>	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta		Contacto
		Blogs	Financiación

6

## Modelo HERO


### (HEalthy and Resilient Organizations)

Una HERO es una **organización saludable y resiliente** definida como "aquella organización que desarrolla esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar su salud psicosocial y financiera, mediante prácticas saludables y recursos para mejorar a nivel de tareas, ambiente social y organizacional, especialmente en situaciones de crisis y cambios bruscos". (Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012).

El modelo HERO se basa en tres pilares esenciales:

1. Recursos y prácticas organizacionales saludables
2. Empleados saludables
3. Resultados organizacionales positivos

Conoce más



## Evaluación de Factores Psicosociales HERO #EnPositivo

**1. DIAGNÓSTICO**

**2. OPTIMIZA**

**3. R-OSA**

→ Evalúa en 360° la salud psicológica de la organización y cómo esta repercute en el nivel de satisfacción de los clientes


→ Planifica las acciones mediante los protocolos de Intervención Positiva adaptados a las necesidades de cada organización

→ Verifica los resultados de optimización de resultados y mantén las pautas para ser una HERO, obtendrás el distintivo R-OSA (Red de Organizaciones SALudables)

Paso 1: DIAGNÓSTICO

Paso 2: OPTIMIZA

Paso 3: R-OSA



Ver más

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

5

Home

Evaluar

Material Audiovisual

Sobre nosotros

Registro de tratamiento de datos


Confidencialidad


Política de privacidad



6. Modelo HERO: Este apartado está compuesto por una breve explicación de las HERO y sus componentes. La finalidad de esta apartado es que los usuarios conozcan el modelo y si tienen más interés, puedan acceder a la página web del Equipo WANT mediante el botón de “Conoce más “.
7. Evaluación HERO-WANT: Este apartado representa el proceso de actuación para pertenecer a la comunidad de Red de Organizaciones SALudables( R-OSA) que consta de 3 procesos: Diagnóstico, Optimiza y R-OSA. Además, se dispone de un botón (“Ver más”) que como en el apartado anterior, te dirige hacia la página principal del Equipo WANT.


### 3.3. Evaluar-Precuestionario



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
		Financiación	


## 8 Cuestionario HERO-CHECK


### Organizaciones Sanitarias Saludables



☒ Acepto términos y condiciones

[¿No tienes usuario? Regístrate](#)





A continuación, se presentará un cuestionario específico para el sector sanitario donde se evaluarán los factores psicosociales y las fortalezas de la organización sanitaria. Los resultados obtenidos serán tratados con máxima confidencialidad y únicamente serán usados para fines de investigación para mejorar la salud del personal sanitario y la salud de la organización. Por favor, responda con máxima sinceridad

**9'a** Ejemplo de respuesta

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nunca	Casi Nunca	Raramente	Alguna vez	Bastante	Con frecuencia	Siempre

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)  
 Email: want@uji.es

Home  
 Evaluar  
 Material Audiovisual  
 Sobre nosotros

**5**

Registro de tratamiento de datos  
 Confidencialidad  
 Política de privacidad

8. Cuestionario HERO-CHECK-OSS: Este apartado hace referencia a la página de entrada para el cuestionario donde el usuario debe registrar su usuario y contraseña aportados por el hospital.
9. Introducción al cuestionario: Se comenta brevemente para qué es el cuestionario y un recordatorio de la seguridad de datos
  - a. Ejemplo de respuesta: Se presenta un ejemplo de tipo de respuesta que aparecerá en el cuestionario

### 3.4. Evaluar-Cuestionario

Home

2

Modelo HERO

Cuestionario

Encuesta

Divulgación

Publicaciones

Conferencias

Blogs

Sobre nosotros

Quiénes somos

Filosofía

Contacto

Financiación

☒  
☒  
☐

HERO-CHECK-OSS

10

Bloque temático  
RECURSOS LABORALES

**1.Autonomía:** Grado en el que poseen el suficiente control para decidir las tareas que realizarán durante el día, la cantidad, el orden en el que se llevarán a cabo y el momento en que las empezarán y/o las acabarán.

☐ Nunca
 ☐ Casi Nunca
 ☐ Raramente
 ☐ Alguna vez
 ☐ Bastante
 ☒ Con frecuencia
 ☐ Siempre

**2.Feedback sobre el trabajo:** Grado en el que se da información sobre el desempeño. Puede proceder de la propia tarea, de sus compañeros, de su supervisor/a y también de otras personas externas a la organización/centro sanitario (ej., personas usuarias: pacientes y familiares, acompañantes).

☐ Nunca
 ☐ Casi Nunca
 ☐ Raramente
 ☒ Alguna vez
 ☐ Bastante
 ☐ Con frecuencia
 ☐ Siempre

**3.Clima de Apoyo Social:** Grado en el que sienten apoyo por sus compañeros/as y supervisor/a tanto en sus circunstancias personales y profesionales.

☐ Nunca
 ☐ Casi Nunca
 ☐ Raramente
 ☐ Alguna vez
 ☒ Bastante
 ☐ Con frecuencia
 ☐ Siempre

**4.Coordinación:** Grado en el que están coordinados con las personas que trabajan, para actuar ante las situaciones de trabajo.

☐ Nunca
 ☐ Casi Nunca
 ☐ Raramente
 ☐ Alguna vez
 ☒ Bastante
 ☐ Con frecuencia
 ☐ Siempre

11

< Atrás

Siguiente >

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
 12071 Castellón de la Plana (Spain)  
 Email: want@uji.es

Home  
 Evaluar  
 Material Audiovisual  
 Sobre nosotros

5

Registro de tratamiento de datos  
 Confidencialidad  
 Política de privacidad

10. Bloques temáticos y cuestionario: Representaría el cuestionario, el estilo y el formato. En este ejemplo solo aparecen 4 preguntas del cuestionario HERO-CHECK-OSS pero la estructura sería la misma para cada uno de los bloques.
11. Atrás y siguiente: Esta instrumentalidad nos permite retroceder y avanzar en el cuestionario.



### 3.5. Evaluar - Resultados



<b>Home</b>	<b>Evaluar</b>	<b>Divulgación</b>	<b>Sobre nosotros</b>
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación

2



**iii Enhorabuena !!!**

*Tus resultados son:* 12

## RECURSOS

1. <b>Autonomía:</b> Percentil: 86	Puntuación :70	Puntuación Normativa: 40	<span style="background-color: green; color: white; padding: 5px;">Buen trabajo</span>
2. <b>Feedback sobre el trabajo:</b> Percentil: 33	Puntuación : 30	Puntuación Normativa: 53	<span style="background-color: red; color: white; padding: 5px;">Necesita mejorar</span>
3. <b>Coordinación:</b> Percentil: 80	Puntuación :70	Puntuación Normativa: 37	<span style="background-color: green; color: white; padding: 5px;">Buen trabajo</span>
4. <b>Clima de Apoyo social:</b> Percentil: 40	Puntuación :40	Puntuación Normativa: 45	<span style="background-color: orange; color: white; padding: 5px;">Podría mejorar</span>
5. <b>Competencia mental:</b> Percentil: 44	Puntuación : 33	Puntuación Normativa: 37	<span style="background-color: orange; color: white; padding: 5px;">Podría mejorar</span>
6. <b>Competencia emocional:</b> Percentil: 66	Puntuación : 65	Puntuación Normativa: 42	<span style="background-color: green; color: white; padding: 5px;">Buen trabajo</span>
7. <b>Liderazgo Positivo:</b> Percentil: 69	Puntuación : 65	Puntuación Normativa: 45	<span style="background-color: green; color: white; padding: 5px;">Buen trabajo</span>

## DEMANDAS LABORALES

1. <b>Sobrecarga cuantitativa:</b> Percentil: 75	Puntuación : 70	Puntuación Normativa: 51	<span style="background-color: red; color: white; padding: 5px;">Necesita mejorar</span>
2. <b>Sobrecarga mental:</b> Percentil: 25	Puntuación : 25	Puntuación Normativa: 48	<span style="background-color: green; color: white; padding: 5px;">Buen trabajo</span>
3. <b>Ambigüedad de rol:</b> Percentil:67	Puntuación : 80	Puntuación Normativa: 52	<span style="background-color: red; color: white; padding: 5px;">Necesita mejorar</span>
4. <b>Rutina:</b> Percentil: 33	Puntuación : 40	Puntuación Normativa: 58	<span style="background-color: green; color: white; padding: 5px;">Buen trabajo</span>
5. <b>Conflicto de rol:</b> Percentil: 28	Puntuación : 40	Puntuación Normativa: 60	<span style="background-color: green; color: white; padding: 5px;">Buen trabajo</span>
6. <b>Mobbing:</b> Percentil: 52	Puntuación : 56	Puntuación Normativa: 53	<span style="background-color: orange; color: white; padding: 5px;">Podría mejorar</span>
7. <b>Disonancia emocional:</b> Percentil: 32	Puntuación : 30	Puntuación Normativa: 48	<span style="background-color: green; color: white; padding: 5px;">Buen trabajo</span>

## EMPLEADO SALUDABLE

1. <b>Eficacia colectiva percibida:</b> Puntuación : 50 Percentil: 48	Puntuación Normativa: 53	Podría mejorar
2. <b>Engagement:</b> Puntuación : 70 Percentil: 72	Puntuación Normativa: 58	Buen trabajo
3. <b>Confianza vertical:</b> Puntuación : 48 Percentil: 45	Puntuación Normativa: 54	Podría mejorar
4. <b>Confianza horizontal:</b> Puntuación : 26 Percentil: 33	Puntuación Normativa: 55	Necesita mejorar
5. <b>Resiliencia:</b> Puntuación : 65 Percentil: 67	Puntuación Normativa: 48	Buen trabajo
6. <b>Burnout:</b> Puntuación : 75 Percentil: 68	Puntuación Normativa: 42	Necesita mejorar
7. <b>Cuidador compasivo:</b> Puntuación : 38 Percentil: 44	Puntuación Normativa: 42	Podría mejorar
8. <b>Optimismo:</b> Puntuación : 70 Percentil: 65	Puntuación Normativa: 60	Buen trabajo

## PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES

1. <b>Comunicación e información:</b> Puntuación : 60 Percentil: 55	Puntuación Normativa: 53	Buen trabajo
2. <b>Conciliación trabajo-vida:</b> Puntuación : 60 Percentil: 68	Puntuación Normativa: 43	Buen trabajo
3. <b>Desarrollo de habilidades:</b> Puntuación : 38 Percentil: 41	Puntuación Normativa: 55	Necesita mejorar
4. <b>Desarrollo de carrera:</b> Puntuación : 70 Percentil: 60	Puntuación Normativa: 60	Buen trabajo
5. <b>Equidad:</b> Puntuación : 42 Percentil: 36	Puntuación Normativa: 60	Necesita mejorar
6. (...)		

## RESULTADOS ORGANIZACIONALES SAUDABLES

1. <b>Desempeño in-rol:</b> Puntuación : 49 Percentil: 49	Puntuación Normativa: 50	Podría mejorar
2. <b>Desempeño extra-rol:</b> Puntuación : 52 Percentil: 48	Puntuación Normativa: 56	Podría mejorar
3. <b>Compromiso:</b> Puntuación : 30 Percentil: 37	Puntuación Normativa: 48	Necesita mejorar



**¡¡¡Muchas Gracias!!!**

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)  
Email: want@uji.es

Ver Gráficos

13

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

5

Ver Intervenciones

14

Finalizar

15

Registro de tratamiento de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

12. Resultados de las puntuaciones: En este apartado encontramos los diferentes resultados de cada uno de nuestros bloques. Encontramos que por cada variable de cada bloque, obtenemos la puntuación del usuario comparada con la puntuación media de todos los usuarios. Además, nos muestra el percentil en el que se encuentra el usuario y a la derecha una breve aportación en diferentes colores reflejando si debe ser mejorado, si se podría mejorar o si está correctamente.

13. Ver gráficos: Este botón nos permite ir a la siguiente hoja, los gráficos.

14. Ver intervenciones: Este botón nos permite ir a la siguiente hoja, las intervenciones sugeridas.

15. Finalizar encuesta: Este botón nos permite terminar el cuestionario.

### 3.6. Evaluar-Gráficos



**RESULTADOS GRÁFICOS**  
Comparación con otros  
Hospitales

Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
2	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta		Contacto
		Blogs	Financiación

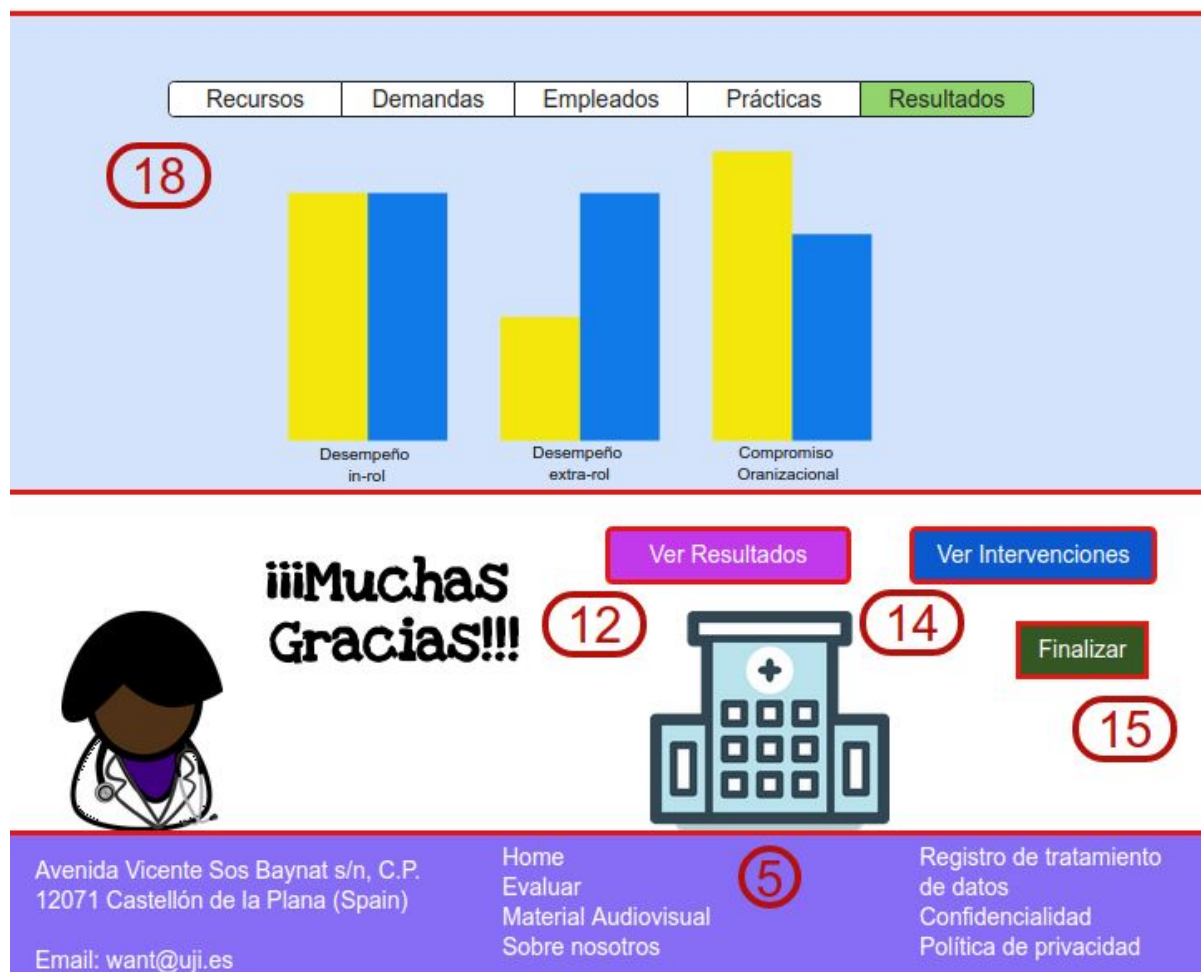




Comparación con tu Hospital



## Compara tus Resultados Individuales



16. Comparación con otros hospitales: Este apartado nos permite comprobar las puntuaciones de nuestro hospital comparado con la puntuación media de todos los hospitales. Nos permite cambiar de bloque para analizar todas las variables recogidas
17. Gráficos con tu hospital: Al igual que el apartado 16, en éste podemos comparar los resultados del usuario dentro del mismo hospital.
18. Gráficos con las puntuaciones normativas: Este apartado nos muestra las puntuaciones individuales del usuario en comparación a las puntuaciones de todos los usuarios con el fin de conocer en qué puesto individual se encuentra o las diferencias entre las variables.



### 3.7. Evaluar-Intervenciones



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
<div style="font-size: 2em; font-weight: bold; border: 2px solid red; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">2</div> 	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación



## RESULTADOS-INTERVENCIONES

Según los resultados obtenidos, las intervenciones más adecuadas son:

19

## RECURSOS PSICOLÓGICOS POSITIVOS (RP+)



**OBJETIVO:**

Promover el bienestar psicosocial y el desempeño de excelencia de los participantes.

**¿CÓMO?**

Mediante el autoconocimiento y el desarrollo de recursos psicológicos como atención plena, fortalezas personales, afrontamiento y capital psicológico.

Contactar

## COMPASIÓN EN EL TRABAJO



**OBJETIVO:**

Desarrollar la Compasión como una habilidad que mejora el bienestar, el trabajo en equipo y el clima social de las organizaciones.

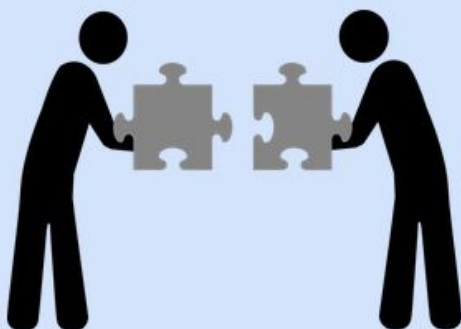
**¿CÓMO?**

Mediante técnicas y metodologías específicas para su desarrollo, tanto individual como colectivamente y organizativamente como una Práctica Organizacional Saludable.

Contactar



## BUEN TRATO EN EQUIPO



### OBJETIVO:

Construir una cultura de interacción social positiva para promover el bienestar y el desempeño de excelencia de los miembros de la organización.

### ¿CÓMO?

Mediante conceptos y herramientas prácticas derivadas de la psicología positiva

Contactar

iiiMuchas  
Gracias!!!



Ver Resultados

Ver Gráficos



12

14

Finalizar

15

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

5

Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

19. Intervenciones: Este apartado nos indica según nuestros resultados, qué intervenciones son las más adecuadas para la organización o el usuario. En el ejemplo aparecen 3 pero dependiendo de los resultados será unas u otras. Se presenta el objetivo de la intervención y cómo se realizaría. Asimismo, se ofrece la posibilidad de contactar con el observatorio para mejorar las diferentes variables e intervenir sobre ellas.

### 3.8. Evaluar-Encuesta



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación



20



## Cuestionario HERO-OSS para agentes claves



Usuario:

Contraseña:

☒ Acepto términos y condiciones

Acceder

[¿No tienes usuario? Regístrate](#)

21



(HERO -Healthy & Resilient Organization)

A continuación, se presentará un cuestionario donde se les pide que marquen el grado de importancia que tienen determinadas variables en el desempeño y el bienestar en el trabajo del personal sanitario.

Esta encuesta nos ayuda a mejorar el cuestionario específico del personal sanitario

**Ejemplo de respuesta**

21'a

○  
No importante

○  
Muy Poco importante

○  
Poco importante

●  
Algo importante

○  
Importante

○  
Bastante importante

○  
Muy importante

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

5


Registro de tratamiento de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

20. Cuestionario HERO-OSS para agentes claves: Al igual que el apartado Evaluar-Cuestionario, este apartado nos permite acceder a al cuestionario de variables predictoras de desempeño y bienestar para el sector sanitario.

21. Explicación breve: Compondría las instrucciones de la encuesta y una breve explicación de para qué sirve

- a. Ejemplo de respuesta: al igual que en apartado 9a, se ofrece un ejemplo de respuesta para la encuesta.

### 3.9. Divulgación - Publicaciones



Home

2

Evaluar

Modelo HERO

Cuestionario

Encuesta

Divulgación

Publicaciones

Conferencias

Blogs


Sobre nosotros

Quiénes somos

Filosofía

Contacto

Financiación




22

PUBLICACIONES DE NUESTROS COLABORADORES

EQUIPO WANT

22'a




¿Qué encontraremos?

- Documentación sobre Organizaciones Saludables y Prevención Psicosocial.
- Publicaciones científicas del equipo de investigación WANT del 2000 hasta la actualidad

Ver más

HOSPITAL OPTIMISTA

22'b



¿Qué encontraremos?

- "Soñando con un Hospital Optimista":
- "Yo quiero ser neurocirujana"

Ver más

# FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FISABIO)

22'c


Fundació per al Foment de la  
Investigació Sanitària i Biomèdica  
de la Comunitat Valenciana

## ¿Qué encontraremos?

- Documentación científica de diversas áreas dentro de la sanidad como epidemiología, salud pública, sistema respiratorio y vascular, etc.
- Publicaciones científicas.

Ver más

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)  
Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

5

Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

22. Publicaciones: este apartado está destinado para que aquellos usuarios que tengan más interés en conocer diferentes investigaciones relacionadas con factores psicosociales o la salud, para que puedan informarse de una forma más científica.

- Equipo WANT: Este apartado nos muestra que encontraremos en esta página con un hipervínculo a la página web del Equipo Want al apartado de publicaciones.
- Hospital Optimista: Este apartado nos muestra que encontraremos en esta página con un hipervínculo a la página web de Hospital Optimista al apartado de publicaciones.
- FISABIO: Este apartado nos muestra que encontraremos en esta página con un hipervínculo a la página web de FISABIO al apartado de publicaciones.



### 3.10. Divulgación-Conferencias



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
<div style="border: 2px solid red; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">2</div> 	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación



23

CONFERENCIAS DE NUESTROS COLABORADORES

## #BestYou!



#BestYou! Entrevista con Marisa Salanova y Teresa Falls

[Ver más](#)

23'a

## Sastre de Sonrisas



Reportaje documental

[Ver más](#)

23'b

## PsiCOVID-19



19 píldoras audiovisuales para enfrentar al COVID-19

[Ver más](#)

23'c



## TEDx Ciutat Vella de València



Tecnología, Entretenimiento y Diseño  
Floren Amión

[Ver más](#)


23'd

<h2>Desayunos Cátedra UIC</h2>  <p>Desayuno Cátedra. Florent Amiñ Soñando con un hospital optimista</p> <p><a href="#">Ver más</a></p> <p><b>23'e</b></p>	<h2>Píldora audiovisual: Cómo ser felices en estos tiempos</h2>  <p>Beneficios del modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (HEROs)</p> <p><a href="#">Ver más</a></p> <p><b>23'f</b></p>
<div> <p>Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)</p> <p>Email: want@uji.es</p> </div> <div> <p>Home Evaluar Material Audiovisual Sobre nosotros</p> <p><b>5</b></p> </div> <div> <p>Registro de tratamiento de datos Confidencialidad Política de privacidad</p> </div>	


**23.** Divulgación: Este apartado está destinado a la proyección de información con un carácter más informal y dinámico, mediante material audiovisual.

- a. BestYou: Ejemplo de material audiovisual.
- b. Sastre de sonrisas: Ejemplo de material audiovisual.
- c. PsiCovid-19 Ejemplo de material audiovisual.
- d. TedX: Ejemplo de material audiovisual.
- e. Desayunos cátedra UIC: Ejemplo de material audiovisual.
- f. Píldora audiovisual: Ejemplo de material audiovisual.

### 3.11. Divulgación-Blogs




Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación



**24** BLOGS DE NUESTROS COLABORADORES

**EQUIPO WANT**

**24'a**




**¿Qué encontraremos?**

- Diferentes artículos escritos por los investigadores con un carácter más informal y con la finalidad de promover conductas positivas y de mejora para el individuo.

[Ver más](#)

**HOSPITAL OPTIMISTA**

**24'b**



**¿Qué encontraremos?**

- Diferentes artículos escritos por expertos en desarrollo personal, profesional y organizacional.
- Material audiovisual de los expertos con el fin de promover conductas saludables y positivas.

[Ver más](#)

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)  
Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

**5**

Registro de tratamiento de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

- 24.** Blogs: Al igual que en los apartados anteriores, este espacio está reservado para los diferentes blogs de los colaboradores donde podemos encontrar diferente información relevante para el sector sanitario
- WANT: Breve introducción de lo que podemos encontrar e hipervínculo a los blogs del equipo want
  - H.O: Breve introducción de lo que podemos encontrar e hipervínculo a los blogs

### 3.12. Sobre nosotros- Quiénes somos/Filosofía



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <span style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">2</span>  </div>	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta		Contacto
			Blogs

25
QUIÉNES SOMOS




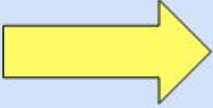








26

## FILOSOFIA, VALORES Y MISIÓN

<b>FILOSOFÍA</b>		<p><b>Mejorar los aspectos psicosociales y personales del sector sanitario con métodos científicos y Recursos Positivos</b></p>
<b>VALORES</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Excelencia</li> <li>Positividad</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Innovación</li> <li>Solidaridad</li> </ul>
		
<b>MISIÓN</b>		<p><b>Fomentar la calidad de vida profesional y personal del personal sanitario</b></p>

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

Home

Evaluar

Material Audiovisual

Sobre nosotros

5

Registro de tratamiento de datos


Confidencialidad

Política de privacidad


25. Quiénes somos: Este apartado representa la presentación de los colaboradores.

26. Filosofía: En este apartado encontramos la filosofía, misión y valores del observatorio con el fin de proyectar una imagen deseable.

### 3.13. Sobre nosotros - Contacta



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
2	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta		Contacto
		Blogs	Financiación



CONTÁCTANOS

27

Tu opinión nos ayuda a mejorar

Nombre y Apellidos

E-mail:

Mensaje

Enviar

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)  
Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

5

Registro de tratamiento de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

27. Contacta: Este apartado es la forma de conectar con el observatorio. Se registra el nombre y apellidos, el e-mail para poder contestar al mensaje y el comentario que deseen hacer los usuarios.

### 3.14. Sobre nosotros - Financiación



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta		Contacto
			Blogs

**28** FINANCIACIÓN



**29** FUTURA FINANCIACIÓN




Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P. 12071 Castellón de la Plana (Spain)  
Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

**5**

Registro de tratamiento de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

28. Financiación: Representa la financiación del observatorio

29. Futura financiación: La futura financiación del proyecto.

## 8.4. Anexo 4. Resultados finales

### 4.1 Home



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta		Contacto
		Blogs	Financiación




### Actualizaciones Más Recientes



**Sanitarios de todo el mundo luchan por nuestro planeta.**  
La afectación del covid-19 ha dejado(...)

[Ver más](#)



**Las consecuencias psicosociales del Covid-19.**  
La nueva normalidad afecta a(...)

[Ver más](#)

### NUESTRO OBSERVATORIO



**Mide la Salud Psicosocial de tu Organización**



**Descubre nueva información**



**Mejora la Salud Psicosocial con nuestras Intervenciones**



**Conoce y Participa en los Premios Hospital Optimista**


Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)  
Email: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros




Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad




#### 4.2. Evaluar-Modelo HERO



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario		Filosofía
	Encuesta	Conferencias	Contacto
		Blogs	Financiación

### Modelo HERO (Healthy and Resilient Organizations)



Una HERO es na **organización saludable y resiliente** definida como aquella organización que desarrolla esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar su salud psicosocial y financiera, mediante prácticas saludables y recursos para mejorar a nivel de tareas, ambiente social y organizacional, especialmente en situaciones de crisis y cambios bruscos". (Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012).

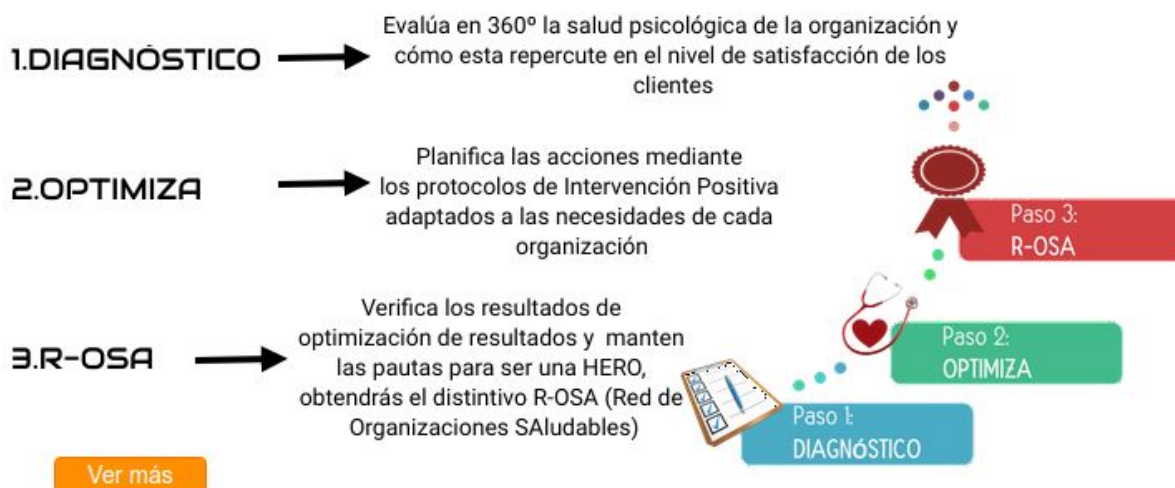
El modelo HERO se basa en tres pilares esenciales:

1. Recursos y prácticas organizacionales saludables
2. Empleados saludables
3. Resultados organizacionales positivos

[Conoce más](#)

(HERO – Salanova et al., 2012. GOM)

### Evaluación de Factores Psicosociales HERO #EnPositivo



Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

### 4.3. Evaluar-Precuestionario



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación



## Cuestionario HERO-CHECK

### Organizaciones Sanitarias Saludables



☒ Acepto términos y condiciones

[¿No tienes usuario? Regístrate](#)





A continuación, se presentará un cuestionario específico para el sector sanitario donde se evaluarán los factores psicosociales y las fortalezas de la organización sanitaria.

Los resultados obtenidos serán tratados con máxima confidencialidad y únicamente serán usados para fines de investigación para mejorar la salud del personal sanitario y la salud de la organización.

Por favor, responda con máxima sinceridad

**Ejemplo de respuesta**

☐  
Nunca

☐  
Casi  
Nunca

☐  
Raramente

☒  
Alguna  
vez

☐  
Bastante

☐  
Con  
frecuencia

☐  
Siempre

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)

Home

Evaluar

Material Audiovisual


Sobre nosotros

Registro de tratamiento de datos




Confidencialidad

Política de privacidad

#### 4.4. Evaluar-Cuestionario



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación

HERO-CHECK-OSS

### Bloque temático RECURSOS LABORALES

**1.Autonomía:** Grado en el que poseen el suficiente control para decidir las tareas que realizarán durante el día, la cantidad, el orden en el que se llevarán a cabo y el momento en que las empezarán y/o las acabarán.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐

Nunca
Casi Nunca
Raramente
Alguna vez
Bastante
Con frecuencia
Siempre

**2.Feedback sobre el trabajo:** Grado en el que se da información sobre el desempeño. Puede proceder de la propia tarea, de sus compañeros, de su supervisor/a y también de otras personas externas a la organización/centro sanitario (ej., personas usuarias: pacientes y familiares, acompañantes).

☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐

Nunca
Casi Nunca
Raramente
Alguna vez
Bastante
Con frecuencia
Siempre

**3.Clima de Apoyo Social:** Grado en el que sienten apoyo por sus compañeros/as y supervisor/a tanto en sus circunstancias personales y profesionales.

☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐

Nunca
Casi Nunca
Raramente
Alguna vez
Bastante
Con frecuencia
Siempre

**4.Coordinación:** Grado en el que están coordinados con las personas que trabajan, para actuar ante las situaciones de trabajo.

☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐

Nunca
Casi Nunca
Raramente
Alguna vez
Bastante
Con frecuencia
Siempre

[< Atrás](#)
[Siguiente >](#)

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad



#### 4.5. Evaluar-Resultados



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación



iii Enhorabuena !!!

*Tus resultados son:*

### RECURSOS

1. <b>Autonomía:</b> Percentil: 86	Puntuación :70	Puntuación Normativa: 40	Buen trabajo
2. <b>Feedback sobre el trabajo:</b> Percentil: 33	Puntuación : 30	Puntuación Normativa: 53	Necesita mejorar
3. <b>Coordinación:</b> Percentil: 80	Puntuación :70	Puntuación Normativa: 37	Buen trabajo
4. <b>Clima de Apoyo social:</b> Percentil: 40	Puntuación :40	Puntuación Normativa: 45	Podría mejorar
5. <b>Competencia mental:</b> Percentil: 44	Puntuación : 33	Puntuación Normativa: 37	Podría mejorar
6. <b>Competencia emocional:</b> Percentil: 66	Puntuación : 65	Puntuación Normativa: 42	Buen trabajo
7. <b>Liderazgo Positivo:</b> Percentil: 69	Puntuación : 65	Puntuación Normativa: 45	Buen trabajo

### DEMANDAS LABORALES

1. <b>Sobrecarga cuantitativa:</b> Percentil: 75	Puntuación : 70	Puntuación Normativa: 51	Necesita mejorar
2. <b>Sobrecarga mental:</b> Percentil: 25	Puntuación : 25	Puntuación Normativa: 48	Buen trabajo
3. <b>Ambigüedad de rol:</b> Percentil:67	Puntuación : 80	Puntuación Normativa: 52	Necesita mejorar
4. <b>Rutina:</b> Percentil: 33	Puntuación : 40	Puntuación Normativa: 58	Buen trabajo
5. <b>Conflicto de rol:</b> Percentil: 28	Puntuación : 40	Puntuación Normativa: 60	Buen trabajo
6. <b>Mobbing:</b> Percentil: 52	Puntuación : 56	Puntuación Normativa: 53	Podría mejorar
7. <b>Disonancia emocional:</b> Percentil: 32	Puntuación : 30	Puntuación Normativa: 48	Buen trabajo



## EMPLEADO SALUDABLE

1. <b>Eficacia colectiva percibida:</b> Puntuación : 50 Percentil: 48	Puntuación Normativa: 53	Podría mejorar
2. <b>Engagement:</b> Puntuación : 70 Percentil: 72	Puntuación Normativa: 58	Buen trabajo
3. <b>Confianza vertical:</b> Puntuación : 48 Percentil: 45	Puntuación Normativa: 54	Podría mejorar
4. <b>Confianza horizontal:</b> Puntuación : 26 Percentil: 33	Puntuación Normativa: 55	Necesita mejorar
5. <b>Resiliencia:</b> Puntuación : 65 Percentil: 67	Puntuación Normativa: 48	Buen trabajo
6. <b>Burnout:</b> Puntuación : 75 Percentil: 68	Puntuación Normativa: 42	Necesita mejorar
7. <b>Cuidador compasivo:</b> Puntuación : 38 Percentil: 44	Puntuación Normativa: 42	Podría mejorar
8. <b>Optimismo:</b> Puntuación : 70 Percentil: 65	Puntuación Normativa: 60	Buen trabajo

## PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES

1. <b>Comunicación e información:</b> Puntuación : 60 Percentil: 55	Puntuación Normativa: 53	Buen trabajo
2. <b>Conciliación trabajo-vida:</b> Puntuación : 60 Percentil: 68	Puntuación Normativa: 43	Buen trabajo
3. <b>Desarrollo de habilidades:</b> Puntuación : 38 Percentil: 41	Puntuación Normativa: 55	Necesita mejorar
4. <b>Desarrollo de carrera:</b> Puntuación : 70 Percentil: 60	Puntuación Normativa: 60	Buen trabajo
5. <b>Equidad:</b> Puntuación : 42 Percentil: 36	Puntuación Normativa: 60	Necesita mejorar
6. (...)		

## RESULTADOS ORGANIZACIONALES SAUDABLES

1. <b>Desempeño in-rol:</b> Puntuación : 49 Percentil: 49	Puntuación Normativa: 50	Podría mejorar
2. <b>Desempeño extra-rol:</b> Puntuación : 52 Percentil: 48	Puntuación Normativa: 56	Podría mejorar
3. <b>Compromiso:</b> Puntuación : 30 Percentil: 37	Puntuación Normativa: 48	Necesita mejorar

¡¡¡Muchas  
Gracias!!!



Ver Gráficos

Ver Intervenciones

Finalizar


Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad


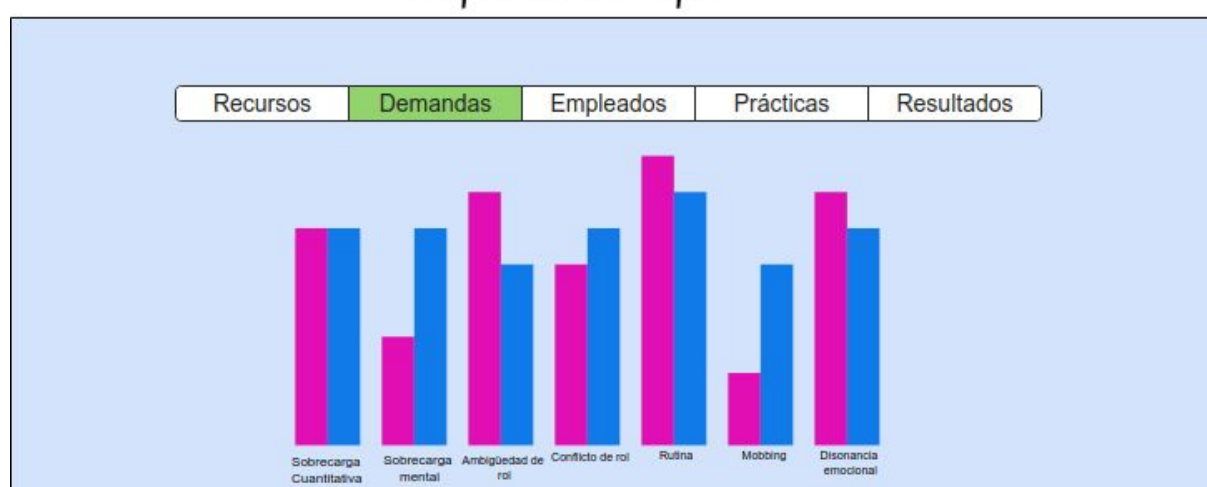
#### 4.6. Evaluar-Gráficos



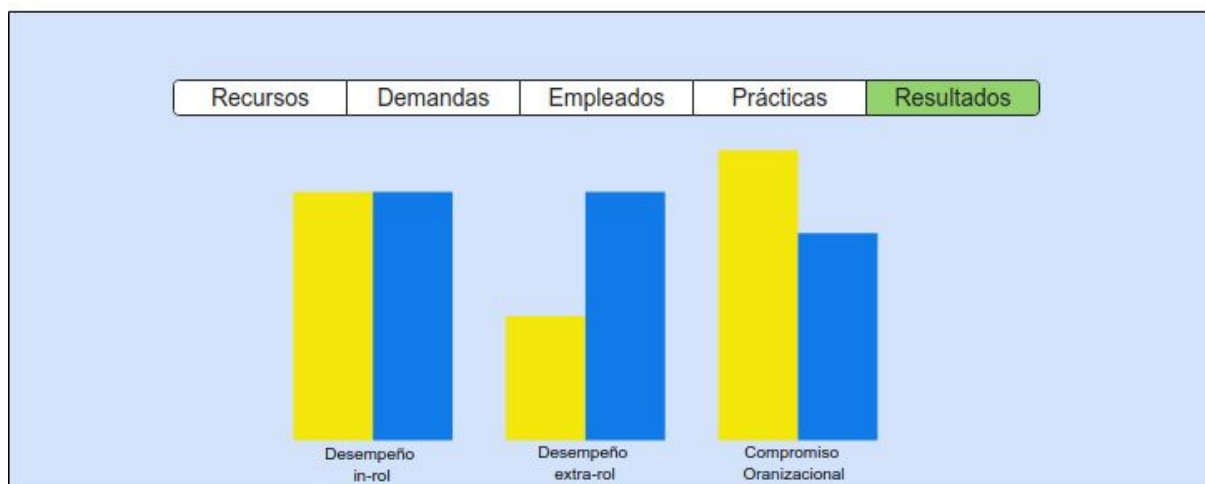
Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación

## RESULTADOS GRÁFICOS

Comparación con otros Hospitales

## Compara tus Resultados Individuales



**¡¡¡Muchas  
Gracias!!!**

Ver Resultados

Ver Intervenciones

Finalizar



Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad



#### 4.7. Evaluar-Intervenciones



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario		Filosofía
	Encuesta	Conferencias	Contacto
		Blogs	Financiación




## RESULTADOS-INTERVENCIONES

Según los resultados obtenidos, las intervenciones más adecuadas son:

### RECURSOS PSICOLÓGICOS POSITIVOS (RP+)



**OBJETIVO:**

Promover el bienestar psicosocial y el desempeño de excelencia de los participantes

**¿CÓMO?**

Mediante el autoconocimiento y el desarrollo de recursos psicológicos como atención plena, fortalezas personales, afrontamiento y capital psicológico

[Contactar](#)

### COMPASIÓN EN EL TRABAJO



**OBJETIVO:**

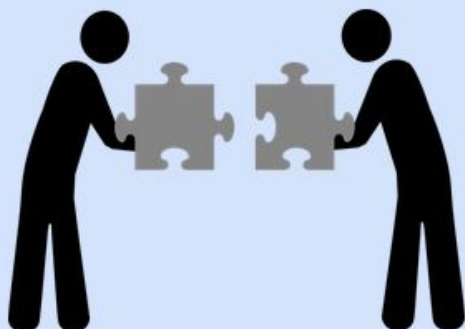
Desarrollar la Compasión como una habilidad que mejora el bienestar, el trabajo en equipo y el clima social de las organizaciones

**¿CÓMO?**

Mediante técnicas y metodologías específicas para su desarrollo, tanto individual como colectivamente y organizativamente como una Práctica Organizacional Saludable.

[Contactar](#)

## BUEN TRATO EN EQUIPO



### OBJETIVO:

Construir una cultura de interacción social positiva para promover el bienestar y el desempeño de excelencia de los miembros de la organización.

### ¿CÓMO?

Mediante conceptos y herramientas prácticas derivadas de la psicología positiva

[Contactar](#)


**¡¡¡Muchas  
Gracias!!!**

[Ver Resultados](#)
[Ver Gráficos](#)
[Finalizar](#)



Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)



[Home](#)  
[Evaluar](#)  
[Material Audiovisual](#)  
[Sobre nosotros](#)

[Registro de tratamiento  
de datos](#)  
[Confidencialidad](#)  
[Política de privacidad](#)

#### 4.8. Evaluar-Encuesta



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación





### Cuestionario HERO-OSS para agentes claves

Usuario:
  Contraseña:

☒ Acepto términos y condiciones

[¿No tienes usuario? Regístrate](#)



**HERO-OSS** ✓

**Cuestionario de Organizaciones Sanitarias Saludables para Agentes Clave**

(HERO -HEalthy & Resilient Organization)

A continuación, se presentará un cuestionario donde se les pide que marquen el grado de importancia que tienen determinadas variables en el desempeño y el bienestar en el trabajo del personal sanitario.

Esta encuesta nos ayuda a mejorar el cuestionario específico del personal sanitario

#### Ejemplo de respuesta

☐
☐
☐
☒
☐
☐
☐

No importante
 Muy Poco importante
 Poco importante
 Algo importante
 Importante
 Bastante importante
 Muy importante


Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros


Registro de tratamiento de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

#### 4.9. Divulgaciones-Publicaciones



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación

PUBLICACIONES  
DE NUESTROS COLABORADORES



### EQUIPO WANT



### ¿Qué encontraremos?

- Documentación sobre Organizaciones Saludables y Prevención Psicosocial.
- Publicaciones científicas del equipo de investigación WANT del 2000 hasta la actualidad

Ver más

### HOSPITAL OPTIMISTA



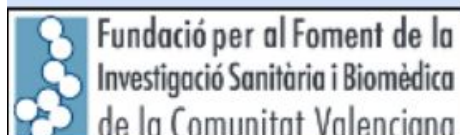
### ¿Qué encontraremos?

- "Soñando con un Hospital Optimista":
- "Yo quiero ser neurocirujana"

Ver más



# FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FISABIO)



## ¿Qué encontraremos?

- Documentación científica de diversas áreas dentro de la sanidad como epidemiología, salud pública, sistema respiratorio y vascular, etc.
- Publicaciones científicas.

[Ver más](#)

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)

[Home](#)  
[Evaluar](#)  
[Material Audiovisual](#)  
[Sobre nosotros](#)

[Registro de tratamiento  
de datos](#)  
[Confidencialidad](#)  
[Política de privacidad](#)



#### 4.10.Divulgación-Conferencias



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario		Filosofía
	Encuesta	Conferencias	Contacto
		Blogs	Financiación




CONFERENCIAS DE NUESTROS COLABORADORES

#### #BestYou!



#BestYou! Entrevista con Marisa Salanova y Teresa Falls

[Ver más](#)

#### Sastre de Sonrisas



Reportaje documental

[Ver más](#)

#### PsiCOVID-19



19 píldoras audiovisuales para enfrentar al COVID-19

[Ver más](#)

#### TEDx Ciutat Vella de València



Tecnología, Entretenimiento y Diseño  
Floren Amión

[Ver más](#)

## Desayunos Cátedra UIC



Desayuno Cátedra.  
Florent Ami3n  
Soñando con un hospital  
optimista

[Ver más](#)

## Pildora audiovisual: C3mo ser felices en estos tiempos



Beneficios del modelo de  
Organizaciones Saludables y  
Resilientes (HEROs)

[Ver más](#)

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castell3n de la Plana (Spain)

Email: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)

[Home](#)  
[Evaluar](#)  
[Material Audiovisual](#)  
[Sobre nosotros](#)

[Registro de tratamiento  
de datos](#)  
[Confidencialidad](#)  
[Política de privacidad](#)

#### 4.11. Divulgación-Blogs



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario		Filosofía
	Encuesta	Conferencias	Contacto
		Blogs	Financiación

BLOGS  
DE NUESTROS COLABORADORES



### EQUIPO WANT



#### ¿Qué encontraremos?

- Diferentes artículos escritos por los investigadores con un carácter más informal y con la finalidad de promover conductas positivas y de mejora para el individuo.

[Ver más](#)

### HOSPITAL OPTIMISTA



#### ¿Qué encontraremos?

- Diferentes artículos escritos por expertos en desarrollo personal, profesional y organizacional.
- Material audiovisual de los expertos con el fin de promover conductas saludables y positivas.

[Ver más](#)

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: [want@uji.es](mailto:want@uji.es)

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad

#### 4.12. Sobre nosotros- Quiénes somos y filosofía




Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta		Contacto
		Blogs	Financiación




### QUIENES SOMOS



#### 4.13. Sobre nosotros-Contacta

	Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
		Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
		Cuestionario	Conferencias	Filosofía
		Encuesta	Blogs	Contacto
				Financiación

CONTÁCTANOS



Tu opinión nos ayuda a mejorar

Nombre y Apellidos
E-mail:
<div style="border: 1px solid black; height: 200px; margin: 10px 0;">Mensaje</div>
<input type="button" value="Enviar"/>

Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)


Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros


Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad



#### 4.14. Sobre nosotros-Financiación



Home	Evaluar	Divulgación	Sobre nosotros
	Modelo HERO	Publicaciones	Quiénes somos
	Cuestionario	Conferencias	Filosofía
	Encuesta	Blogs	Contacto
			Financiación



### FINANCIACIÓN



### FUTURA FINANCIACIÓN



Avenida Vicente Sos Baynat s/n, C.P.  
12071 Castellón de la Plana (Spain)

Email: want@uji.es

Home  
Evaluar  
Material Audiovisual  
Sobre nosotros

Registro de tratamiento  
de datos  
Confidencialidad  
Política de privacidad